

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Juliana Alexandra Guimarães Fonseca

As Diferenças Salariais por Género
no Setor Bancário Português



Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Juliana Alexandra Guimarães Fonseca

As Diferenças Salariais por Género no Setor Bancário Português

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Economia Monetária, Bancária e Financeira

Trabalho realizado sob a orientação da

**Professora Doutora Natália Maria Sá Figueiredo
Pimenta Monteiro**

e da

**Professora Doutora Maria João Cabral Almeida
Ribeiro Thompson**

outubro de 2013

DECLARAÇÃO

Nome: Juliana Alexandra Guimarães Fonseca

Endereço eletrónico: pg19247@alunos.uminho.pt

Telefone: 918932816

Número do Cartão de Cidadão: 12860826 6 zz8

Título da Dissertação:

As Diferenças Salariais por Género no Setor Bancário Português

Orientadores:

Professora Doutora Natália Maria Sá Figueiredo Pimenta Monteiro, e

Professora Doutora Maria João Cabral Almeida Ribeiro Thompson

Designação do Mestrado: Economia Monetária, Bancária e Financeira

Ano de conclusão: 2013

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, __/__/____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Com a elaboração deste trabalho sinto que aprendi muito, não só a nível académico, mas também a nível pessoal. Contudo, nada disto teria sido possível sem o apoio direto e indireto de algumas pessoas.

Sou especialmente grata à Professora Doutora Natália Maria Sá Figueiredo Pimenta Monteiro pela sugestão do tema, pela sua valiosa ajuda, pelo encorajamento nos momentos de incerteza, pela disponibilidade, pelas críticas construtivas e pelo auxílio na resolução de problemas decorrentes da utilização da sala dos Quadros de Pessoal; e à Professora Doutora Maria João Cabral Almeida Ribeiro Thompson pelo apoio, orientação, e pelo cuidado na leitura e correção do texto.

Gostaria de agradecer, igualmente, a todos os meus professores da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho, assim como, à Universidade do Minho pelas ótimas condições de estudo e trabalho que me concedeu ao longo de todo o meu percurso académico.

Não posso deixar de agradecer à Associação Portuguesa de Bancos por me disponibilizar, de forma rápida e eficiente, todos os dados estatísticos que necessitei.

Por fim, o meu muito obrigado à minha família, ao Carlos e aos meus amigos, que contribuíram, cada um à sua maneira, para que conseguisse levar este trabalho até ao fim.

AS DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÉNERO NO SETOR BANCÁRIO PORTUGUÊS

Resumo

A questão das diferenças salariais por género tem merecido nos últimos anos especial atenção por parte dos investigadores na área das ciências sociais, nomeadamente na economia e sociologia. Sobre este fenómeno existe já um número significativo de estudos, de distintas perspetivas teóricas e abordagens metodológicas.

A presente dissertação tem como principal objetivo averiguar a existência ou não de diferenças salariais por género, no setor bancário português e nos restantes setores de atividade económica, entre os anos de 2002 e 2007.

Com este propósito, depois de uma revisão da literatura existente sobre esta temática, utilizou-se a base de dados Portuguesa “Quadros de Pessoal”, que contém observações sobre as características dos trabalhadores e respetivos empregadores, e aplicou-se a metodologia empírica de Meyer (1995).

Os resultados obtidos indicam que as diferenças salariais de género são significativas. Adicionalmente constata-se que as diferenças salariais de género no setor bancário são substancialmente superiores às dos restantes setores de atividade da economia Portuguesa.

Palavras - chave: mulher no mercado de trabalho; diferenças salariais de género; antes & depois; diferenças – às - diferenças

GENDER WAGE DIFFERENCES IN THE PORTUGUESE BANKING SECTOR

Abstract:

The issue of the gender wage gap has received particular attention in recent years by researchers in the social sciences, particularly in economics and sociology. On this phenomenon there is already a significant number of studies from different theoretical perspectives and methodological approaches.

The main goal of the present work is to determine the existence of wage differences by gender in the Portuguese banking sector and in other sectors of economic activity, between the years 2002 and 2007.

For this purpose, after a review of the existing literature on this topic, we use the Portuguese database “*Quadros de Pessoal*”, which contains observations on the characteristics of workers and their respective employers, and we apply the empirical methodology of Meyer (1995 .)

The results indicate that gender wage differences are significant. Additionally it was found that gender wage differences in the banking sector are substantially higher than those of other activity sectors of the Portuguese economy.

Key words: women in the labor market; gender wage gap; before & after; differences to differences

ÍNDICE GERAL

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO II - A MULHER PORTUGUESA NO MERCADO DE TRABALHO	17
CAPÍTULO III - O SETOR FINANCEIRO E O SETOR BANCÁRIO.....	21
3.1. Definição do Sistema Financeiro Português	21
3.2. Evolução Histórica do Setor Financeiro, em Portugal	24
3.3. A Estrutura do Setor Financeiro Português	25
3.4. Negociação Salarial	27
CAPÍTULO IV – REVISÃO DA LITERATURA	29
4.1. Os Pilares Institucionais da Igualdade	29
4.2. Fatores de Discriminação Salarial.....	30
4.3. Evidência Empírica.....	31
CAPÍTULO V – DADOS E METODOLOGIA.....	45
5.1. Variáveis Utilizadas.....	45
5.2. Estatística Descritiva da População.....	47
5.3. Metodologia.....	53
5.3.1. Antes & Depois e Diferença- às - Diferenças	53
5.3.2. Antes & Depois e Diferença- às - Diferenças - controlando os atributos.....	56
CAPÍTULO VI – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	57
6.1. - Análise A&D e DiD ao Salário Horário e ao Logaritmo do Salário Horário.....	57
6.2. - Análise A&D e DiD ao Salário Mensal e ao Logaritmo Salário Mensal.....	59
6.3. - Análise A&D e DiD ao Salário Horário e Log Salário Horário, para Trabalhadores com Idade ≤ 40 Anos e > 40 Anos.....	60
6.4. - Análise A&D e DiD ao Salário Mensal e Log Salário Mensal, para Trabalhadores com Idade ≤ 40 Anos e > 40 Anos.....	63
CAPÍTULO VII – CONCLUSÃO.....	65
CAPÍTULO VIII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
CAPÍTULO IX – APÊNDICES	73
Apêndice 1 - Resultados e cálculos referentes ao quadro 17	73
Apêndice 2 - Resultados e cálculos referentes ao quadro 18.....	75
Apêndice 3 - Resultados e cálculos referentes ao quadro 19.....	77
Apêndice 4 - Resultados e cálculos referentes ao quadro 20.....	80

ÍNDICE DOS GRÁFICOS, QUADROS E ILUSTRAÇÕES

Gráficos

Gráfico 1 - Taxa de emprego feminino (%).....	17
Gráfico 2 - Taxa bruta por nível de escolarização, por nível de ensino, em Portugal.....	19
Gráfico 3 - Ativos totais do setor bancário em proporção do PIB, em Portugal e na área Euro.....	23
Gráfico 4 - Total de Ativos das IFM em %PIB por país.....	23
Gráfico 5 - Distribuição dos trabalhadores por região, 2002	52
Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores por região, 2007	53

Quadros

Quadro 1 - Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo.....	19
Quadro 2 – Percentagem da população empregada por profissão principal, 2011	20
Quadro 3 – Classificação Funcional do Sistema Financeiro	22
Quadro 4 - Caracterização do Setor Financeiro Português	26
Quadro 5 - Desigualdade salarial por género: principais resultados.....	33
Quadro 6 – Efeito “glass-ceiling”: principais resultados.....	42
Quadro 7 - Variáveis consideradas para os trabalhadores.....	46
Quadro 8 - Variáveis consideradas para as empresas.....	47
Quadro 9 - Salário médio por género, 2002 e 2007	48
Quadro 10 – Evolução do salário bancário e não bancário, 2002 e 2007	49
Quadro 11 - Características dos trabalhadores por setor e género, 2002 e 2007	49
Quadro 12 – Dimensão da empresa por setor e género, 2002 e 2007.....	50
Quadro 13 - Categorias profissionais por setor e género, 2002 e 2007.....	51
Quadro 14 - Sistema de negociação coletiva por setor e género, 2002 e 2007.....	52
Quadro 15 – Propriedade da empresa, por setor e género, 2002 e 2007	53
Quadro 16 - Síntese do A&D e DiD.....	55
Quadro 17 – Estimativas da evolução do salário horário, por setor e género, 2002 e 2007.....	58
Quadro 18 - Estimativas da evolução do salário mensal, por setor e género, 2002 e 2007	60
Quadro 19 - Estimativa da evolução do salário horário, por setor, género, e faixa etária, 2002 e 2007	62
Quadro 20 - Estimativa da evolução do salário mensal, por setor, género, e faixa etária, 2002 e 2007	64

Ilustração

Ilustração 1 - Funcionamento do Mercado Financeiro	21
--	----

ÍNDICE DE SIGLAS

A&D – Antes e Depois

ACTV - Acordo Coletivo de Trabalho Vertical

APB – Associação Portuguesa de Bancos

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

DiD – Diferença-às-Diferenças

INE- Instituto Nacional de Estatística

MTSS - Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

NUT's – Nomenclatura das Unidades Territoriais

ROA – Rendibilidade do Ativo

ROE – Rendibilidade dos Capitais Próprios

Capítulo I - INTRODUÇÃO

O objetivo da presente investigação é averiguar, por um lado a existência ou não de diferenças salariais, por género, no setor bancário português, e por outro, como têm evoluído tais diferenças, durante o período de tempo que medeia os anos de 2002 e 2007.

A escolha deste tema prende-se com a sua relevância e atualidade, bem como, pelo facto de existir ainda pouca literatura académica sobre esta questão.

Portugal viveu sob um regime ditatorial conservador durante um longo prazo de 50 anos. A revolução de 1974 representa por isso um marco fundamental no caminho da igualdade de género, tornando, a Constituição de 1976, ilegal qualquer tipo de desigualdade baseada no sexo. Muitas medidas democráticas fundamentais foram, a partir desse momento, implementadas, tendo-se verificado mudanças significativas relativamente ao papel da mulher na vida pública e privada bem como no mercado de trabalho.

Globalmente, muitos esforços têm sido feitos, por muitos países, e por várias organizações nacionais e internacionais, com o intuito de reduzir a discriminação salarial de género, bem como de fomentar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres. Apesar de muitos avanços legais, institucionais e culturais, a igualdade idealizada não é acompanhada por uma igualdade de facto. Um exemplo da persistência da desigualdade, entre homens e mulheres, prende-se com a existência de desigualdades salariais por género, as quais constituem uma característica dos mercados de trabalho, um pouco por todo o mundo.

Em Portugal, o salário representa a principal fonte de rendimento das famílias. Segundo Rodrigues, Figueiras e Junqueira (2012), os rendimentos do trabalho representavam 70% do rendimento total das famílias portuguesas, em 2009. Neste mesmo ano, de acordo com a Pordata (2013), as mulheres representavam 46,8% da mão-de-obra portuguesa. Torna-se deste modo relevante o estudo sobre desigualdade salarial de género em Portugal.

O presente trabalho coloca em foco o setor bancário português. Sendo este setor um alicerce fundamental da economia portuguesa, e tendo sofrido nos últimos anos profundas alterações, pretende-se com este trabalho analisar a evolução dos salários e

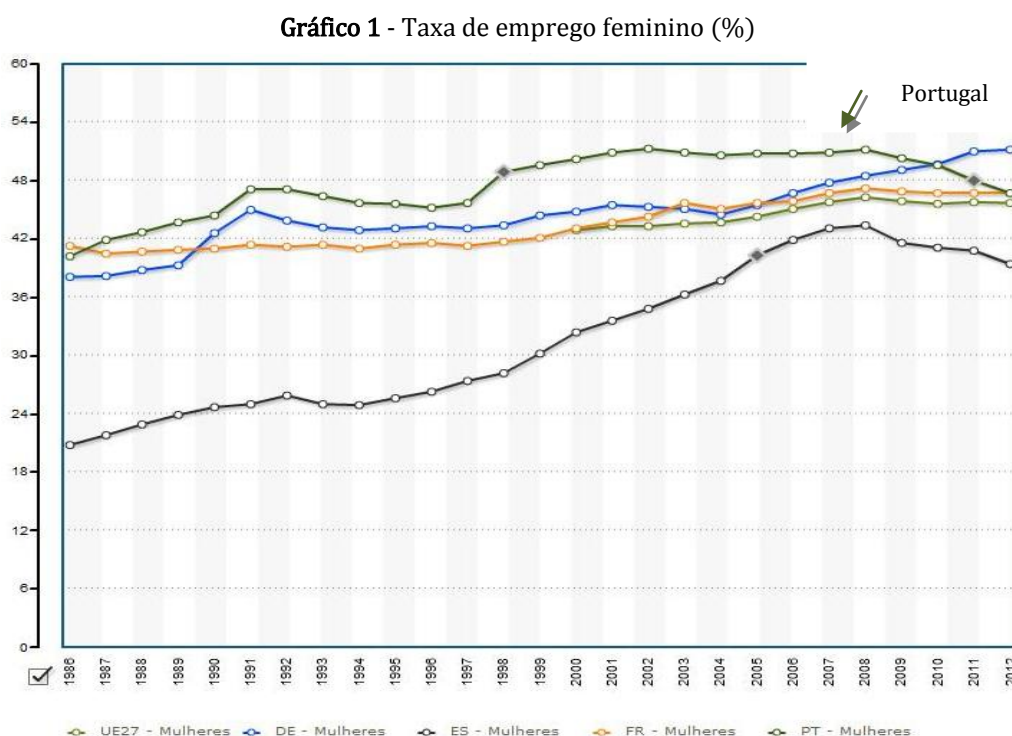
das disparidades salariais por género na banca portuguesa. Este trabalho dá continuidade ao trabalho de Monteiro (2009) que, entre outros resultados empíricos, conclui que existem diferenças salariais por género, no setor bancário português, entre 1985 e 2000.

A presente dissertação encontra-se estruturada em 7 capítulos. Depois desta Introdução, o Capítulo 2 tem por objetivo contextualizar o papel da mulher portuguesa no Mercado de Trabalho. No Capítulo 3, apresenta-se uma descrição do Sistema Financeiro em Portugal e sua evolução, assim como algumas considerações sobre os principais objetivos da Negociação Salarial. No Capítulo 4 apresenta-se uma breve resenha sobre a literatura empírica existente relativa ao tema em estudo. No Capítulo 5, faz-se uma caracterização dos dados usados no presente trabalho e apresenta-se a metodologia utilizada. No Capítulo 6, expõe-se os resultados da investigação empírica realizada. Finalmente, na Conclusão, é apresentada uma síntese das principais conclusões obtidas a partir do estudo realizado. Refere-se, adicionalmente, limitações encontradas e eventuais caminhos a seguir em futuras investigações no âmbito desta problemática.

Capítulo II - A MULHER PORTUGUESA NO MERCADO DE TRABALHO

É sabido que o mercado de trabalho é constituído por mais mão-de-obra masculina que feminina, no entanto, esta tendência tem vindo a ser invertida através da inserção, de cada vez mais mão-de-obra feminina no mercado de trabalho.

Nos últimos anos, com a emancipação feminina, assistimos a uma rápida e profunda transformação do papel das mulheres no mercado de trabalho português. Quando comparado com países como Alemanha, Espanha e França, Portugal apresenta uma participação feminina no mercado de trabalho superior. Em relação à UE27 Portugal apresenta-se acima da média, (Vide gráfico 1). Por exemplo, em 2011 a taxa de atividade feminina, em Portugal, fixou-se em 55,2 % e a masculina em 68 %, originando um diferencial entre as taxas dos homens e das mulheres na ordem dos 12,8 pontos percentuais.



Fonte: PRODATA

Este fenómeno da participação massiva de mulheres no mercado de trabalho, pode ser explicado pela combinação de três fatores:

- ❖ a falta de mão-de-obra masculina, consequência da guerra colonial e da emigração;

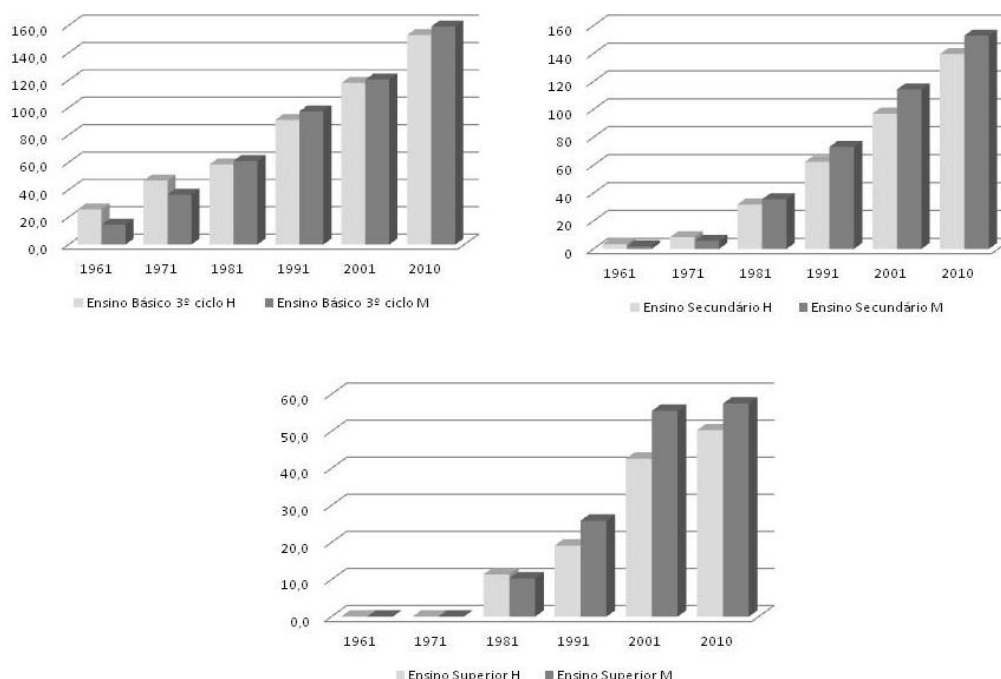
- ❖ o êxodo rural, que fez com que as população rurais saíssem para as cidades;
- ❖ a insuficiência do salário do homem, fez com que as mulheres se vissem obrigadas a trabalhar quer para a sua subsistência, quer para a melhoria generalizada da qualidade de vida.

Podemos ainda apontar outros fatores fundamentais para o processo de feminização do mercado de trabalho português como: a quebra da taxa média de fecundidade de cerca de 90% em 1960 para 39% em 2011 (que pode funcionar como causa e efeito da profissionalização feminina); o aumento da idade média do primeiro casamento que passou de cerca de 25 anos de idade em 1969 para os 30 anos em 2012; a própria feminização do sistema de ensino; entre outros fatores.

No que diz respeito, às habilitações das mulheres portuguesas, podemos desde logo destacar o aumento exponencial do nível de escolaridade nas habilitações do 3º ciclo e do ensino secundário, essencialmente a partir da revolução de 25 de abril de 1974. Ao nível do ensino superior, vemos que este começa a ter mais expressão a partir de 1991 e tem vindo a aumentar até aos dias que correm. No entanto, ainda está em níveis muito inferiores, quando comparado com o número de mulheres que possuem habilitações ao nível do ensino secundário, (vide gráfico 2). De acordo com a fonte estatística utilizada, podemos acrescentar que existem, atualmente, mais mulheres com habilitações ao nível do ensino superior, do que homens.

As elevadas taxas de mulheres a frequentar o ensino superior podem ser analisadas à luz das dificuldades sentidas na obtenção de determinados emprego e na ascensão a determinados cargos. As capacidades das mulheres são subvalorizadas, dado que é exigido à mulher mais qualificações para aceder a determinado emprego ou para progredir na carreira (Perista, 1999).

Gráfico 2 - Taxa bruta por nível de escolarização, por nível de ensino, em Portugal



Fonte: PRODATA

De acordo com as conclusões de um estudo publicado pela CITE em 2012 relativamente ao trabalho não remunerado, é permissível afirmar que existe uma acentuada assimetria, entre mulheres e homens, na partilha das tarefas domésticas e cuidados com a família.

Quadro 1 - Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo

Tempo de trabalho	Remuneração	Não Remunerado	Total
Homens	43h30	9h24	52h54
Mulheres	41h06	25h24	66h30

Fonte: CITE, 2012

Com efeito, os dados evidenciam que, em média, os homens trabalham, em cada semana, mais 2 horas e 24 minutos do que as mulheres. No entanto, em relação ao trabalho não pago, como sejam, as tarefas domésticas, a prestação de cuidados a crianças e a prestação de cuidados a familiares idosos/as ou com deficiência – as mulheres afetam semanalmente mais 16 horas, comparativamente aos homens. Podemos concluir daqui, que as mulheres trabalham em média mais 13 horas, por semana. Perista (1999) utiliza como argumento o tempo de trabalho não remunerado, para justificar a presença de menos mulheres a frequentar cursos de pós-graduação.

Segundo a autora, a mulher quando termina os estudos superiores tende a querer constituir família e por vezes, a gestão do tempo não permite continuar os estudos.

Fazendo uma análise mais detalhada, de acordo com o quadro 2, constatamos que mais de um quinto das mulheres portuguesas (21,8%) exercia uma profissão ao nível dos “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” e dos “Especialistas das atividades intelectuais e científicas”, proporção superior à verificada na população empregada total (20,4%). Podemos ainda destacar na estrutura do emprego feminino, o exercício de profissões como “Pessoal administrativo”, “Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (21,9%) e “Trabalhadores não qualificados” (18,4%).

Quadro 2 – Percentagem da população empregada por profissão principal, 2011

Profissão	Total	Mulheres
1: Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	6,2	4,3
2: Especialistas das atividades intelectuais e científicas	14,2	17,5
3: Técnicos e profissionais de nível intermédio	8,8	7,5
4: Pessoal administrativo	8,3	11,5
5: Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	16,2	21,9
6: Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	9,6	8,1
7: Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	15,9	5,4
8: Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	8,4	5,2
9: Trabalhadores não qualificados	11,7	18,4
0: Forças Armadas	0,7	§

(§) valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego

Podemos acrescentar, por último, que os trabalhadores do sexo feminino predominam no setor terciário (serviços e comércio de produtos), seguido do setor secundário e por fim, com muito menos participação feminina, temos o setor primário.

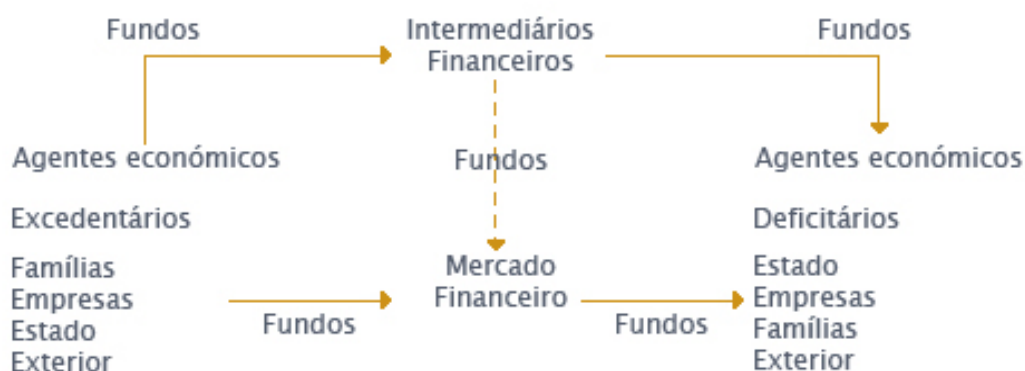
Capítulo III - O SETOR FINANCEIRO E O SETOR BANCÁRIO

Neste capítulo pretende-se fazer uma breve descrição do sistema bancário português e realçar alguns aspetos que caracterizam, de modo geral, este setor de atividade.

3.1. Definição do Sistema Financeiro Português

Tal como a ilustração 1 indica, “o sistema financeiro compreende o conjunto de instituições financeiras que asseguram, essencialmente, a canalização da poupança para o investimento nos mercados financeiros, através da compra e venda de produtos financeiros. Estas instituições asseguram um papel de intermediação financeira entre os agentes económicos que, num dado momento, se podem assumir como aforradores e, noutros momentos, como investidores. Sem esta operação, a capacidade de investir dos particulares e das empresas ficaria muito limitada” (APB, 2013).

Ilustração 1 - Funcionamento do Mercado Financeiro



Fonte: APB

Atualmente o Sistema Financeiro é composto pelas instituições financeiras monetárias, que emitem moeda, e pelas instituições financeiras não monetárias que não têm a prerrogativa de emitir moeda escritural. No quadro 3, está representada a classificação funcional do sistema financeiro português. O foco deste trabalho são as Instituições Financeiras Monetárias – os Bancos.

Quadro 3 – Classificação Funcional do Sistema Financeiro

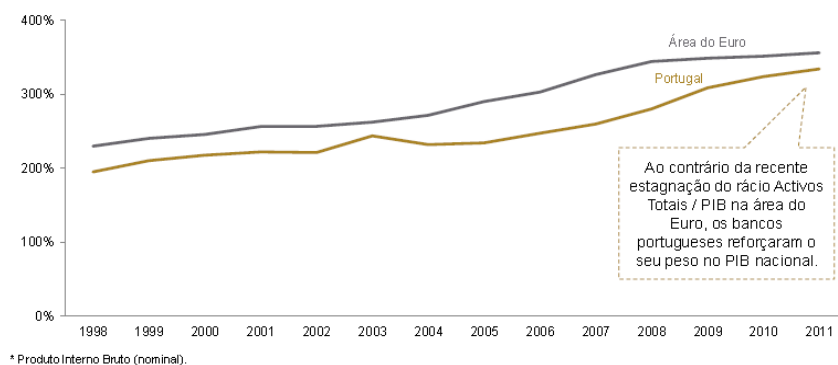
Instituições Financeiras	Instituições financeiras monetárias (IFM)	Banco de Portugal	
		Outras instituições financeiras monetárias	Bancos Caixas económicas Caixas de crédito agrícola mútuo Fundos do mercado monetário
	Instituições financeiras não monetárias (IFM)	Outros intermediários financeiros	Fundos de investimento exceto fundos do mercado monetário Sociedades de Factoring Sociedades Financeiras Sociedades Financeiras para aquisição a Crédito Sociedades gestores de participações sociais (do setor financeiro) Sociedades de Locação Financeira Outros intermediários financeiros
			Agências de Câmbios Sociedades Corretoras Sociedades Gestoras de Fundos de Investimento Sociedades Gestoras de Patrimónios Outros auxiliares financeiros
		Sociedades de Seguros e Fundos de pensões	

Fonte: Barata, J. M. (1998)

Quer a teoria económica, quer a evidência empírica sugerem que um setor financeiro eficiente tem um papel crucial no crescimento económico (ver gráfico 3). Os mercados financeiros têm a capacidade de dar uma utilização mais eficiente ao capital. Para além desta função de intermediário, podem desempenhar funções menos evidentes, mas não menos importantes, que fazem aumentar o crescimento económico, tais como: incentivar a especialização que é essencial ao crescimento e permitir aos

agentes económicos diversificar o risco, tornando-os mais dispostos a investir no desenvolvimento de novas tecnologias (Neves e Rebelo, 2001).

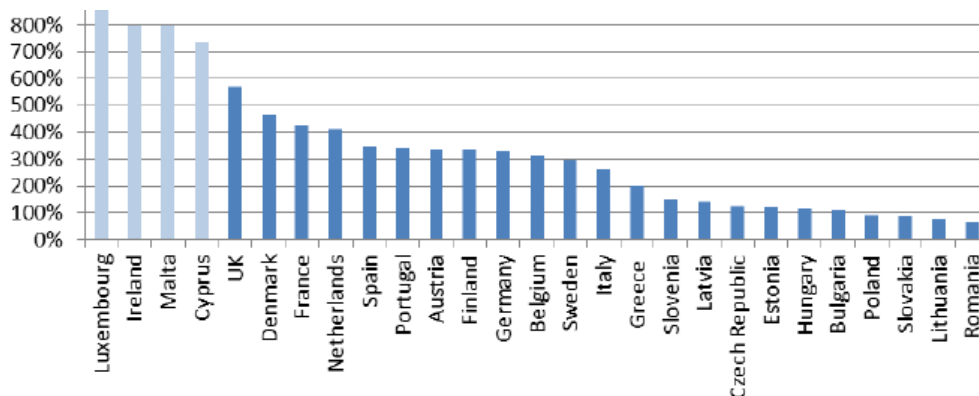
Gráfico 3 - Ativos totais do setor bancário em proporção do PIB, em Portugal e na área Euro



Fonte: APB

Pela análise do gráfico 3 podemos concluir que o setor bancário tem um papel importante na economia portuguesa, no entanto o peso dos seus ativos no PIB nacional situa-se abaixo do nível da área do Euro.

Gráfico 4 - Total de Ativos das IFM em %PIB por país



Fonte: Relatório Liikane

De acordo com o gráfico 4, verificamos que Portugal ocupa o 10º lugar, entre os 27UE, com maior número de ativos em proporção do PIB. Em março de 2012, os ativos detidos pelos bancos que operavam em Portugal, eram três vezes superiores ao Produto Interno Bruto. Os países com maior número de ativos bancários face ao PIB são: Luxemburgo, Irlanda, Malta, Chipre, Reino Unido, Dinamarca, França e Holanda, com os

ativos dos seus sistemas bancários a superarem em mais de quatro vezes o valor do PIB. Espanha encontra-se numa posição muito semelhante à de Portugal.

3.2. Evolução Histórica do Setor Financeiro, em Portugal

Historicamente o setor financeiro em Portugal sofreu mudanças significativas, tais como: as nacionalizações; o aparecimento de novos bancos privados; a progressiva concentração do setor; a intensificação da concorrência e as contínuas atualizações da legislação.

Um dos primeiros marcos históricos foi a revolução de 25 de abril de 1974, que originou uma forma diferente de encarar o sistema financeiro. Fruto dessas mudanças políticas, o setor bancário português encontrava-se quase integralmente nacionalizado e vigoravam fortes restrições regulamentares à atividade financeira e aos movimentos de capital com o exterior.

A década de 80 caracteriza-se pela modernização ocorrida no setor e pelo aumento de investimento por parte de instituições financeiras internacionais. Mas isto só foi possível, por um lado com a publicação do Decreto-lei nº 406/83 de 19 de Novembro e do Decreto-Lei nº 51/84 de 11 de Fevereiro que abriram as portas à iniciativa privada, e por outro lado, pela adesão de Portugal à CEE no ano de 1986. A partir de então, foram criadas, em Portugal, instituições de crédito de índole privada.

O início da década de 90 foi caracterizado pela rápida liberalização do setor, pondo fim à barreira de entrada de novas instituições. A partir desta altura, temos o início de uma nova fase na evolução do setor bancário português marcada por várias fusões e aquisições no setor que contribuíram para uma maior uniformização.

Segundo Neves e Rebelo (2001), Portugal deu grandes passos no sentido da modernização e liberalização do setor financeiro. A privatização de grande parte do setor bancário constitui, provavelmente, um importante motor para a eficiência acrescida do sistema financeiro.

Os meados da década de 90 caracterizam-se pela transição de Portugal para a união económica e monetária e subsequente adoção do euro. A partir desta altura, começam a acumular-se desequilíbrios macroeconómicos que nos levaram à crise atual. A diminuição dos custos e as facilidades em aceder a financiamento, proporcionadas

pela união monetária, levaram ao aumento do crédito e à diminuição da poupança, e consequentemente o aumento do endividamento das famílias, das empresas e do setor público. Este endividamento foi financiado com recurso aos mercados financeiros internacionais, maioritariamente intermediado pelo sistema bancário nacional.

Com o despoletar da crise internacional em 2007, os bancos portugueses encontravam-se numa posição de elevada alavancagem, dependendo dos mercados grossistas para o seu financiamento. À medida que evoluía a crise, os investidores passaram a focar-se nos desequilíbrios macroeconómicos das economias da zona euro, nas fragilidades da moeda única e na correlação entre os riscos soberanos e bancários. Os bancos portugueses foram fortemente atingidos pela perceção do mercado quanto à sustentabilidade dos níveis de endividamento na economia portuguesa e sentiram crescentes dificuldades na obtenção de financiamento.

Perante o fraco crescimento do produto, o nível do endividamento externo da economia, as dúvidas por parte dos investidores financeiros internacionais aumentaram substancialmente, culminando com o encerramento do mercado financeiro internacional na primeira metade de 2011. Desta forma, torna-se inevitável, o recurso ao financiamento através de um Programa de Assistência Financeira negociado com a União Europeia e o Fundo Monetário Internacional.

Tal como foi dito, no século XXI assistimos a um aumento significativo da concentração bancária, resultante das várias fusões e aquisições. Atualmente, de acordo com a APB o sistema bancário português caracteriza-se pela predominância de cinco grupos bancários (BCP, BES, BPI, CGD e Santander)

3.3. A Estrutura do Setor Financeiro Português

Tal como mencionado anteriormente, ao longo dos últimos anos, o setor bancário português sofreu algumas alterações, nomeadamente, devido a reorganizações, fusões, reestruturações e extinções, daí que o número de bancos, no período em análise, tenha vindo a diminuir.

Quadro 4 - Caracterização do Setor Financeiro Português

	Ano	
	2002	2007
Tamanho e estrutura		
Número de bancos	52	46
Número de agências	5341	5518
Total de trabalhadores	54884	56241
Trabalho		
Ativo por agência ^(b)	58.038,40	71.012,05
Ativo líquido por trabalhador ^(b)	5.506,42	6.830,10
Custos com pessoal/Ativo líquido ^(a)	0,73	0,79
Indicadores de Rendibilidade		
ROA – Rendibilidade do Ativo	0,54	0,68
ROE – Rendibilidade dos Cap. Próprios	9,18	13,94
Tecnologia		
Terminais pagamento automático (POS)	113.654	176.574
Caixas automáticas (ATM)	9.032	12.510
Cartões rede multibanco (milhares)	14.574	18.2

^(a) Valor em percentagem^(b) Valores expressos em euros

Fonte: APB – valores retirados dos Boletins Informativos (quadro 7)

A atividade do setor bancário desenvolvida em Portugal, nos períodos de 2002 e 2007, enquadra-se num ambiente económico desfavorável. No entanto, a continuidade da política de alargamento da rede física de distribuição tem sido seguida por várias instituições, acompanhada também pelo aumento, médio, do número de trabalhadores afetos à atividade bancária.

O indicador *Custos com pessoal/Ativo líquido* aumentou porque, apesar do ativo líquido ter aumentado em 2007, face a 2002, os custos com pessoal aumentaram, justificados pela expansão do número de agências. Os indicadores *Ativo por agência* e *Ativo líquido por trabalhador* aumentaram 18% e 19%, respetivamente.

No que diz respeito aos indicadores de rendibilidade, ambos os rácios, ROA e ROE, aumentaram face a 2002. Por último, no que se refere à tecnologia, assistimos ao aumento da instalação de POS e ATM assim como ao aumento do volume de cartões emitidos para utilização na rede multibanco.

3.4. Negociação Salarial

A Constituição da República Portuguesa estabelece os princípios jurídicos da negociação coletiva, atribuindo aos sindicatos o direito de negociação. No sistema bancário português, as relações laborais são reguladas por um acordo coletivo de trabalho vertical negociado entre os cinco sindicatos existentes (Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato dos Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos) e as entidades patronais.

Segundo Almeida (2001), as práticas salariais na banca evoluíram no sentido de uma maior flexibilidade. Além do estipulado no ACTV e nos acordos de empresa, as organizações do setor têm liberdade para estabelecerem sistemas de remuneração específicos, que cada vez mais incluem componentes de remuneração variável baseadas no mérito e nos lucros das empresas.

Para todo o setor bancário português existe um Acordo Coletivo de Trabalho onde estão disciplinados os mais diversos aspetos que visam regular/orientar a classe trabalhadora, assim como, as entidades patronais, tais como: a admissão e a carreira profissional; os direitos, deveres e garantias dos trabalhadores; os modos de prestação do trabalho e a duração do mesmo; a suspensão da prestação de trabalho, como sejam, o descanso semanal, feriados, férias e faltas; a suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado; as retribuições; as sanções e o regime disciplinar; a formação profissional; os benefícios sociais (segurança social, regime especial de maternidade e paternidade, subsídio infantil e de estudo); as condições para atribuição de prémios de antiguidade; a higiene e segurança no trabalho, entre outros.

A importância deste acordo prende-se com a salvaguarda dos direitos e da igualdade para todos os trabalhadores do setor. A retribuição mensal efetiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades e anuidades (as anuidades são apenas aplicadas na CGD);
- c) Os subsídios de função previstos neste Acordo;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência.

A retribuição mensal não considera as remunerações devidas a título de: a) trabalho suplementar; b) ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes; c) Subsídio infantil e de estudos; d) Subsídios de almoço e de jantar.

A retribuição mensal para os trabalhadores da CGD, para além das remunerações referidas acima, não considera retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária: a) Participação nos lucros de cada exercício; b) Prémio de antiguidade; c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador; d) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efetuadas; e) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho.

Cardoso e Portugal (2005), evidenciam que a distribuição dos salários definida por acordos coletivos reflete, em larga medida, o poder negocial dos diferentes parceiros. Como tal, a coordenação entre os empregadores tende a ser associada a salários mais baixos, enquanto, que a união dos trabalhadores na negociação, aumentam o nível geral dos salários, reduzindo os retornos aos atributos do trabalhador.

Os níveis de remuneração dos trabalhadores são pré-estabelecidos consoante o grupo a que cada trabalhador pertence. Importa, no entanto, frisar que existem acordos coletivos de trabalho verticais, nomeadamente na Caixa Geral de Depósitos, nas Instituições de Crédito Agrícola Mútuo, no Grupo Banco Comercial Português e no Banco de Portugal. Nestas instituições de crédito, entre outras diferenças, os valores remuneratórios são diferentes das restantes instituições que operam no setor bancário.

Capítulo IV – REVISÃO DA LITERATURA

O presente capítulo tem como finalidade fazer uma análise detalhada dos trabalhos científicos que existem sobre este tema de investigação.

4.1. Os Pilares Institucionais da Igualdade

A igualdade salarial entre mulheres e homens é apenas uma parte reduzida, embora muito importante, do problema que é a desigualdade salarial. As desigualdades salariais por género são uma característica dos mercados de trabalho um pouco por todo o mundo. Em média, as mulheres auferem salários inferiores, apesar dos progressos registados em termos de formação e experiência profissional.

Têm sido reunidos muitos esforços, por vários países e organizações nacionais e internacionais, no sentido de tentar reduzir a discriminação, entre os sexos, no mercado de trabalho, assim como, fomentar a igualdade de tratamento e de oportunidades.

Desde logo, o princípio da igualdade está consagrado no nº 2 do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa *“ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”*.

O artigo 22º do Código do Trabalho estabelece que os trabalhadores *“tem direito à igualdade de oportunidades e tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, promoção e condições de trabalho”*. O artigo 23º estabelece que *“o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”*.

A nível internacional também existe a preocupação em garantir a igualdade de oportunidades entre os sexos, assim como, em combater a discriminação salarial por género, como podemos constatar pelos artigos 137.º e 141.º do Tratado de Maastricht;

os artigos nº 2, 13 e 141 presentes no Tratado de Amesterdão; a Diretiva 2006/54/CE, de 05 de Julho; entre outras.

No entanto, apesar de consensual, o que verificamos nos mais diversos estudos é que as diferenças salariais persistem e são inúmeras as causas que as explicam, sendo a discriminação com base no género uma delas.

4.2. Fatores de Discriminação Salarial

A discriminação no mercado de trabalho acontece quando temos indivíduos com as mesmas características (habilidades, educação, experiência, produtividade, entre outras) que recebem salários diferentes ou tratamentos diferentes devido à raça, sexo, religião, etnia, condição económica e social (Loureiro, 2003).

De acordo com o Conselho Consultivo para a Igualdade de Oportunidades de Mulheres e Homens da Comissão Europeia, as disparidades salariais entre homens e mulheres podem, em parte, ser explicadas por diferenças objetivas, como sendo características individuais (idade, nível de habilitações, experiência), do emprego (profissão, tipo de contrato ou condições de trabalho) ou da empresa (setor de atividade ou dimensão). Por outro lado, as diferenças salariais podem refletir desigualdades que prejudicam principalmente as mulheres, aquando da sua participação no mercado de trabalho. Vejamos o caso da segregação no mercado de trabalho, em que, por um lado se verifica que as mulheres estão concentradas num número muito mais restrito de setores de atividades e de profissões, e por outro lado, os setores onde há mais predominância de trabalho feminino tendem a ser menos valorizados e menos remunerados.

Outro exemplo, prende-se com práticas discriminatórias que violam os direitos associados à maternidade. De acordo com o relatório da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2010) podemos apontar como exemplos: a redução ou cancelamento dos prémios de produtividade para trabalhadoras que tenham estado em gozo de licença de maternidade, em consultas pré-natais e com redução de horário para aleitação; o corte parcial ou total da participação das mães nos lucros das empresas devido ao facto de terem gozado as suas licenças; a dedução das remunerações correspondentes aos períodos de ausência das trabalhadoras devido a consultas pré-natais; a integração em categorias profissionais inferiores às que correspondem aos requisitos dos postos de trabalho que ocupam.

O fenómeno da discriminação salarial, entre homens e mulheres, está igualmente associado a vários elementos de ordem jurídica, social ou económica, que ultrapassam largamente a mera questão do salário igual por trabalho igual. O artigo 32º nº 2 alíneas a) e b) da Lei 35/04 de 29 de Julho define os conceitos de discriminação, fazendo a distinção entre discriminação direta e indireta, em que a discriminação direta, diz respeito ao tratamento de forma desigual as mulheres só pelo simples facto de serem mulheres; e a discriminação indireta, não faz esta distinção, entre homens e mulheres, mas cria exigências em relação ao estado civil, situação familiar ou disponibilidade que, na prática, colocam as mulheres numa situação de desigualdade.

Recentemente foi publicado pela Organização Internacional do Trabalho um Guia da Igualdade Salarial que, entre outros aspetos, apresenta um conjunto de fatores que determinam as possíveis causas da discriminação salarial, nomeadamente: o nível de escolaridade e a área de estudos; a experiência profissional e a antiguidade na empresa; o número de horas de trabalho; a dimensão da empresa e o setor de atividade. Como justificação para as diferenças salariais entre os sexos, acrescem às causas anteriores: os estereótipos e preconceitos relativamente ao trabalho feminino; os métodos tradicionais de avaliação dos postos de trabalho, gerados à medida das exigências dos postos de trabalho masculinos; o menor poder negocial das trabalhadoras, já que as trabalhadoras são menos sindicalizadas que os trabalhadores do sexo masculino; e a grande precariedade no emprego feminino.

4.3. Evidência Empírica

É inúmera a literatura que tenta explicar as diferenças salariais, por género, controlando as diferenças de escolaridade e a experiência. Malkiel e Malkiel (1973), foram os primeiros a comparar o desempenho da experiência real e potencial sobre o salário. De acordo com os autores, a experiência, a escolaridade e a produtividade são variáveis capazes de explicar mais de três quartos da variância dos salários entre homens e mulheres, ao longo de vários anos. Afirmam ainda que os homens e as mulheres, com características iguais, não têm um salário igual, mas quando se analisa os trabalhadores de ambos os sexos, em níveis iguais de trabalho, com as mesmas características, constata-se que existe igualdade salarial. A justificação encontrada para esta diferença é que, as mulheres com a mesma formação e experiência tendem a

trabalhar em categorias profissionais inferiores, que pode ser resultado, do facto das mulheres quererem trabalhos de menor responsabilidade ou de preconceitos provenientes da cultura e tradição. Temos uma vasta literatura que vai ao encontro deste tema, como por exemplo os estudos de: Mincer e Polachek (1974), Wood, Corcoran e Courant (1993), Light e Ureta (1995), entre outros.

Por exemplo, o estudo de Mincer e Polachek (1974) foi dos primeiros a testar o efeito da acumulação de capital humano sobre os salários das mulheres. Os resultados justificam as diferenças salariais entre os sexos, como fruto de diferentes investimentos dos trabalhadores em capital humano. De acordo com esta teoria, as diferenças salariais podem ser explicadas pelo facto das mulheres investirem menos em capital humano, ou seja, menos qualificações, menos experiência, e ainda pela interrupção na carreira profissional, que no final, se traduzirá em salários inferiores ao dos homens.

Um estudo realizado por Wood, Corcoran e Courant (1993) procura examinar as diferenças salariais entre homem e mulher utilizando como amostra os graduados da Universidade de Michigan. Inicialmente, os autores acreditavam que as diferenças salariais entre os sexos seriam pequenas e, por se tratar de um grupo com capital humano idêntico, acreditavam também que não haveria discriminação nesta classe. No entanto, as evidências vêm contrariar estas predições. Inicialmente as mulheres diplomadas em direito começam as suas carreiras ganhando, por ano, ligeiramente menos, do que os homens graduados. Mas 15 anos depois, as mulheres graduadas ganham apenas 60% do vencimento dos homens. Apesar das diferenças nesta classe, quando comparada com os restantes trabalhadores da economia, as diferenças salariais, por género, são menores para os diplomados da Universidade de Michigan.

Light e Ureta (1995) estimaram um modelo de salário para os trabalhadores dos EUA, onde incluem uma série de variáveis que medem a fração de tempo trabalhado em cada ano da carreira. Para além de outros resultados, descobriram que 12% da diferença salarial masculino-feminino são devidas a diferenças quanto ao tempo de experiência de trabalho.

O Método Oaxaca-Blinder

Tradicionalmente, os estudos que analisam as diferenças salariais entre homens e mulheres tentam justificar estas diferenças, como sendo resultantes de divergências na

experiência de trabalho, no nível de escolaridade, nos diferentes tipos ocupação profissional e na discriminação do mercado de trabalho. Simultaneamente, com a discussão teórica sobre os determinantes das diferenças salariais por género, existem diversas metodologias que permitem fazer a decomposição dos salários de modo a tentar identificar quais as causas que justificam as diferenças salariais ou parte delas.

A técnica mais utilizada é a metodologia de Blinder (1973) e Oaxaca (1973). Esta metodologia decompõe as diferenças salariais em duas partes: uma parte explicada por diferenças nas características individuais; e/ou no posto de trabalho; e/ou na empresa e/ou no setor de atividade, a outra parte, representa as diferenças que não são explicadas por essas características, designada por discriminação salarial. Esta metodologia tem sido amplamente utilizada, apesar das suas limitações e desvantagens, especialmente para calcular o diferencial de salários entre homens e mulheres e para demonstrar a existência de discriminação como uma das principais causas dessas diferenças.

São inúmeros os estudos empíricos que utilizam esta metodologia para determinar as diferenças salariais por género, como é o caso por exemplo dos estudos de: Oaxaca (1973); Bonjour e Gerfin (2000); Bertrand e Hallock (2000); Kunze (2005); Plasman e Sissoko (2004); Pailhé (2000); Jolliffe (2002); Machin e Puhani (2003); Gustafsson e Li (2000); Atal, Ñopo e Winder (2009). Para Portugal, vários estudos utilizam esta abordagem para analisar as diferenças salariais por sexos, como por exemplo os estudos de: Bastos, Fernandes e Passos (2003); Gonzáles, Santos e Santos (2005); Mendes (2004). No quadro 5, estão expostos alguns dos estudos empíricos que utilizam a metodologia de Oaxaca-Blinder.

Quadro 5 - Desigualdade salarial por género: principais resultados

Autor	País, ano	Natureza dos dados	Resultados
Oaxaca (1973)	EUA Ano: 1967	Dados pooled referentes a todos os setores de atividade económica;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ uma parte substancial da diferença salarial entre homens e mulheres é devida à discriminação no mercado de trabalho; ❖ remunerações desiguais para trabalhos iguais não representam muito no diferencial de salário homem-mulher;

			❖ pelo contrário, a concentração de mulheres em empregos que pagam salários mais baixos, produz grandes diferenças salariais.
Bonjour e Gerfin (2000)	Suiça Anos: 1991-1995	Dados em painel referentes a todos os setores de atividade económica;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 53% das diferenças salariais podem ser explicadas por diferenças no capital humano adquirido; ❖ 11% das diferenças salariais estão relacionadas com diferenças nas características não explicadas pelo modelo; ❖ as mulheres em empregos mal remunerados enfrentam maior grau de discriminação salarial; ❖ quer para altos, como para baixos níveis de educação, há diferenças salariais entre os sexos, relativamente grandes.
Bertrand e Hallock (2000)	EUA Anos: 1992-1997	Dados em painel, relativamente aos trabalhadores que são gerentes de topo;	❖ A maior parte das diferenças salariais podem ser explicadas pelas diferenças observadas.
Plasman e Sissoko (2004)	Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Itália e Espanha Ano: 1995	Dados pooled referentes a todos os setores de atividade;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ é notório, nos cinco países em estudo, que as diferenças salariais não são explicadas pelas características individuais dos trabalhadores; ❖ a Dinamarca é o país que apresenta menor diferença salarial por género, mas por outro lado, cerca de 94% das diferenças salariais não podem ser explicadas por variáveis de capital humano.
Pailhé (2000)	República Checa, Hungria, Polónia e Eslováquia Ano - 1993	Dados pooled relativamente a todos os setores económicos;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ o nível de discriminação difere entre os países. A discriminação é significativamente mais fraca na Hungria e mais forte na Eslováquia e Polónia; ❖ a discriminação salarial, entre os sexos, é um problema menor na Hungria, por um lado devido à estrutura de trabalho e, por outro, devido

			<p>à dimensão do setor dos serviços;</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ grande parte da discriminação está ligada à segregação, em particular na Polónia; ❖ o acesso ao emprego e mobilidade interna são os fatores que afetam as desigualdades salariais entre homens e mulheres, com capacidades semelhantes.
Jolliffe (2002)	<p>Bulgária</p> <p>Ano: 1995</p>	Dados pooled referentes a todos os setores de atividade;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ os salários dos homens são 24% mais elevados do que os salários das mulheres; ❖ 86% a 105%, deste diferencial é devido a diferenças na forma como homens e mulheres com as mesmas características são recompensados.
Machin e Puhani (2003)	<p>Alemanha e Reino Unido</p> <p>Ano: 1996</p>	Dados pooled referentes a todos os graduados;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ser graduado ou não explica uma parte significativa da diferença salarial por género; ❖ os homens graduados têm um salário maior que as mulheres graduadas, cerca de 2% a 4%.
Gustafsson e Li (2000)	<p>10 províncias da China (Anhui, Beijing, Gansu, Guangdong, Henan, Hubei, Jiangsu, Liaoning, Shanxi and Yunnan)</p> <p>Anos: 1988 e 1995</p>	Dados em painel referentes a todos os setores económicos;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ a relação do salário feminino/masculino diminuiu de 84,4% em 1988 para 82,5% em 1995; ❖ a fonte mais importante das diferenças salariais explicadas era a educação; ❖ a grande parte da diferença nos rendimentos pode ser explicado pelo aumento da discriminação contra as mulheres.
Atal, Ñopo e Winder (2009)	<p>18 países da América Latina</p> <p>Ano: 2005</p>	Dados pooled referentes a todos os setores económicos;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ as diferenças salariais étnicas são maiores, que as diferenças salariais por género. ❖ os homens ganham mais que as mulheres em qualquer faixa etária, nos diversos níveis de escolaridade, em qualquer tipo de emprego (independentes,

			<p>empregadores e empregados) quer seja em empresas grandes ou pequenas;</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ as diferenças salariais entre os mais jovens, com estudos superiores, são menores; ❖ com o aumento da idade as diferenças salariais acentuam-se.
Bastos, Fernandes e Passos (2003)	<p>Portugal</p> <p>Ano: 1997</p>	Dados pooled retirados dos “Quadros de Pessoal” para todos os trabalhadores de Lisboa e do Porto;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ a discriminação na diferença salarial por género é, em média, mais significativa em Lisboa do que no Porto; ❖ menor dispersão salarial no Porto; ❖ a rotação de pessoal tem um impacto positivo sobre os salários, no entanto, os principais beneficiados são os homens; ❖ a antiguidade na empresa influencia, positivamente, os salários das mulheres; ❖ nas duas cidades, um ano extra de experiência favorecia mais o homem que a mulher.
González, Santos e Santos (2005)	<p>Portugal</p> <p>Anos: 1985, 1991, 1995 e 2000</p>	Dados em painel retirados dos “Quadros de Pessoal” relativamente a todos os trabalhadores portugueses;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ao longo do período aumentou a discriminação como fonte de explicação das disparidades salariais entre os sexos; ❖ enquanto que, a importância dos atributos dos trabalhadores diminuiu na explicação de tais diferenças.
Mendes (2004)	<p>Portugal</p> <p>Ano: 2000</p>	Dados em painel retirados dos “Quadros de Pessoal” relativamente a todos os gestores de topo portugueses;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ uma parte substancial do diferencial dos salários entre os gestores de topo decorre de discriminação salarial, enquanto que, uma pequena parte pode ser atribuída as diferenças nas características

Fonte: Elaboração Própria

Extensões ao Modelo de Oaxaca-Blinder

Para além da metodologia de Oaxaca-Blinder, existem várias extensões desta metodologia, como é o caso por exemplo, de trabalhos como o de Suh (2009), Machado e Mata (2005), entre outros. Suh (2009) utilizou a metodologia de Blinder (1973), Oaxaca (1973), e Neumark (1988), com o objetivo de examinar as diferenças salariais nos EUA, e os resultados apontam para uma diminuição da diferença salarial, no entanto, ainda há uma diferença significativa entre o salário feminino e masculino. Em média, as mulheres ganham cerca de 80% dos salários dos trabalhadores do sexo masculino. Os resultados sugerem que as tendências das diferenças, por género, diferem significativamente, com base na raça, indústria, localização e ocupação.

Estudos posteriores, utilizaram regressões quantílicas para fazer este tipo de análises, fornecendo informações não apenas das médias da distribuição dos salários, mas também de toda a distribuição salarial. Como exemplo, podemos ver o trabalho de Machado e Mata (2005), cujo objetivo era verificar as mudanças na distribuição dos rendimentos em Portugal no período 1986 - 1995, onde constataram que tanto as mudanças nos atributos dos indivíduos, como os retornos desses atributos contribuem, na mesma direção, para o aumento da desigualdade de rendimentos. Concluíram ainda que o aumento dos anos de escolaridade contribui de forma decisiva para acentuar as diferenças salariais.

A validade da "discriminação" depende das características individuais usadas. Se determinados atributos do capital humano que afetam os salários forem omitidos, a parte que mede a "discriminação" pode estar enviesada, deixando de corresponder ao real significado da medida "discriminação" (Polacheck e Xiang, 2006).

Indo ao encontro desta ideia, Weichselbaumer e Winter-Ebmer (2005) afirmam que para estudar as diferenças salariais a escolha dos dados é quantitativamente mais importante do que, a escolha do método. Como tal, 20% da variância em torno da diferença salarial é explicada pela escolha dos dados, enquanto que a escolha do método econométrico apenas explica 12% da diferença salarial.

Estrutura de Negociação Salarial

As metodologias de decomposição dos salários, expostas até agora, não têm em conta a estrutura salarial. Diversos estudos sobre as diferenças salariais, por género, têm mostrado que o tipo de estrutura salarial tem impacto sobre as diferenças salariais de um país. Vejamos, como exemplo os estudos de Rowthorn (1992) e de Grimshaw (2000).

Várias evidências empíricas comprovam a importância do tipo de negociação salarial como fator explicativo das diferenças salariais. Por exemplo, as economias cuja negociação salarial é relativamente centralizada, como na Noruega e na Suécia, têm uma dispersão salarial baixa, ao contrário do que se verifica nos EUA e no Canadá, em que a dispersão salarial é mais elevada, associada a um alto índice de descentralização. Nos países nórdicos, a negociação salarial é centralizada e acompanhada por políticas governamentais de estreitamento das diferenças entre os sexos. Ao contrário, no caso da Áustria, não houve nenhuma tentativa para reduzir as diferenças salariais (Rowthorn, 1992).

Grimshaw (2000), avaliou as contribuições relativas dos diferentes sistemas de pagamentos, no setor privado e no setor público. A maior centralização, por via de acordos salariais, no setor público em comparação com o setor privado, no Reino Unido sugere que a negociação no setor público pode ter atuado para compensar as desigualdades salariais, dando um contributo importante para o aumento relativo dos ganhos médios das mulheres em relação aos homens. O autor argumenta que os acordos salariais, relativamente centralizados no setor público, em comparação com o setor privado, desempenharam um papel importante ao retardar o aumento da desigualdade salarial e ao reduzir o fosso salarial entre os sexos.

Em relação a Portugal, não encontrei nenhuma literatura sobre o impacto do tipo de negociação coletiva nos salários, entre homens e mulheres. Pese embora, esta lacuna, de acordo com o Relatório do Centro de Estudos Económicos, Portugal tem um “sistema de negociação salarial complexo e difuso, caracterizado por uma grande fragmentação das negociações e uma multiplicidade de acordos salariais”.

A conclusão geral é que quanto mais centralizado for o sistema de determinação salarial, maior é o nível de igualdade salarial entre os sexos, quer isto dizer que uma

negociação salarial descentralizada, como por exemplo nos EUA, faz com que o fosso salarial, por género, seja maior (Blau e Kahn, 1992).

Discriminação Ocupacional

Até então, foram apresentados vários trabalhos que se debruçam sobre a discriminação salarial estimada em função das características pessoais e de produtividade. No entanto, apesar da utilidade e da inovação das técnicas utilizadas, não é possível estimar as diferenças salariais resultantes da segregação ocupacional. Para dar resposta a esta insuficiência surgem estudos que procuram determinar as diferenças salariais entre homens e mulheres com base na sua ocupação profissional, como por exemplo os estudos de: Fields e Wolff (1995); Macpherson e Hirsch (1995); Mumford e Smith (2005); Vieira, Cardoso e Portela (2005); Cardoso (1998); Mendes (2009).

Fields e Wolff (1995), utilizando dados de 1988 para os EUA, constataram que os salários dos trabalhadores do sexo feminino diferem significativamente consoante o tipo de indústria, no entanto, essas diferenças salariais também se verificam nos trabalhadores do sexo masculino. Um terço da diferença salarial por género, pode ser explicada por efeitos combinados das diferentes indústrias. As mulheres ganham em média 65% do salário médio dos homens. Esta diferença salarial é explicada em 12-22% por diferenças salariais inter-indústria, e em 15-19% por diferentes distribuições de homens e mulheres de indústria para indústria.

Macpherson e Hirsch (1995) examinam a segregação do trabalho e sua relação com os salários, durante 1973-1993 nos EUA, e confirmam que os níveis salariais são substancialmente mais baixos em ocupações predominantemente femininas. Temos o estudo de caso dos administradores de colégios, realizado por Pfeffer e Davis-Blake (1987) que chegam a conclusões semelhantes. À medida que a percentagem de mulheres aumenta, a tendência é para que haja diminuição dos salários para ambos os sexos. Por seu turno, os salários mais baixos tendem a ser associados ao aumento da proporção de mulheres que trabalham na organização. Acrescentam ainda que, se determinada função tem um escalão salarial mais baixo, tendencialmente quem irá desempenhar essa função será uma mulher. Aparentemente, um salário não é meramente produto do cargo ou dos atributos próprios, é também afetado por fatores

institucionais, incluindo a proporção de mulheres que ocupam posições semelhantes na organização.

Segundo Mumford e Smith (2005), a diferença de rendimentos entre trabalhadores do sexo masculino e feminino é substancial e persistente. Usando dados respeitantes à Grã-Bretanha, este artigo mostra que o local de trabalho e a ocupação contribuem para explicar parte da diferença salarial, entre os sexos. A contribuição destes fatores, bem como a diferença de salário em si, divergem significativamente em todos os setores de atividade. Os autores evidenciam que a introdução de legislação do salário mínimo terá reduzido a diferença salarial entre homens e mulheres, mas está longe de acabar com esta discriminação, quer isto dizer que a legislação da Igualdade Salarial na Grã-Bretanha não é totalmente eficaz.

Concretamente no mercado de trabalho português, Vieira, Cardoso e Portela (2005) foram alguns dos autores que analisaram o papel da segregação. Os resultados evidenciam que, quanto maior o número de trabalhadores do sexo feminino, nos estabelecimentos menores os seus salários. Pelo contrário, quanto maior o número de mulheres nos estabelecimentos, os salários dos trabalhadores do sexo masculino tende a aumentar. Importa salientar neste estudo que os mecanismos de discriminação estão em declínio, uma vez que, o impacto positivo sobre os salários dos trabalhadores do sexo masculino diminuiu ao longo do período em análise. Este estudo vai ao encontro de uma conclusão anterior da autora Cardoso (1998), num estudo feito para Portugal nos períodos 1983, 1986, 1989 e 1992, onde evidenciava que os ganhos dos homens aumentaram apenas 1% em relação aos das mulheres.

Mendes (2009), ao analisar o papel da distribuição ocupacional dos trabalhadores na explicação das disparidades salariais entre homens e mulheres na economia portuguesa, encontrou resultados inversos, que apontam para que a distribuição ocupacional dos trabalhadores não contribua de forma significativa para a desigualdade salarial entre sexos e que as diferenças salariais intra-ocupacionais desempenham um papel fundamental na determinação do diferencial total. Adicionalmente, os resultados indicam que uma parte substancial das disparidades salariais intra-ocupacionais deriva potencialmente da discriminação salarial.

Apesar de uma fração considerável do salário ser explicada pela segregação das mulheres em ocupações, indústrias e estabelecimentos com remunerações mais baixas,

uma parte substancial da diferença salarial permanece atribuída ao sexo do trabalhador. Dentro da mesma ocupação e estabelecimento, aproximadamente metade da diferença salarial está relacionada com o género (Bayard, Hellerstein, Neumark, e Troske, 2003).

O Efeito “Glass Ceiling”

Começa a surgir uma literatura emergente interessada nas diferenças salariais observadas ao longo da distribuição dos salários, ao invés de diferenças salariais médias entre homens e mulheres. É consensual a existência de um efeito teto de vidro – “glass ceiling”, ou seja, muita literatura tem sugerido que existem maiores diferenças salariais, por género, entre os trabalhadores mais especializados e na distribuição superior dos salários.

Albrecht, Björklund e Vroman (2001), utilizando a técnica de regressão quantílica e a metodologia de Machado e Mata (2004) estudaram o fenómeno na Suécia e nos EUA. Nos EUA apesar das diferenças salariais serem elevadas não encontraram evidências de “glass ceiling”, já na Suécia, constataram que existe uma diferença salarial extremamente grande, entre homens e mulheres, no topo da distribuição dos rendimentos. Confirmaram ainda, que o fenómeno não está a diminuir, pelo contrário, é muito mais acentuado na década de 1990 do que em anos anteriores. Os autores consideram que este fenómeno é muito mais importante na Suécia do que nos EUA, talvez porque a diferença salarial média por género na Suécia é menor, quando comparada com os EUA. Examinaram também as diferenças salariais para imigrantes e não-imigrantes e não encontraram a presença do efeito “glass ceiling”. Fruto destes resultados, os autores sugerem que o fenómeno é especificamente relacionado com o género.

Na mesma linha, temos o trabalho de Arulampalam, Booth e Bryan (2004) que se propuseram a fazer uma análise mais geral das disparidades salariais através da distribuição de salários na Europa (amostra de 10 países). As diferenças salariais entre os sexos são tipicamente maiores no topo da distribuição dos rendimentos, uma descoberta que é consistente com a existência de “glass ceiling”. Para alguns países, as disparidades salariais são maiores na parte inferior da distribuição salarial, uma descoberta que é consistente com “sticky floors”. O fenómeno “glass ceiling” prevalece sobre “sticky floors”, e está presente na maioria dos países. Por último, a diferença salarial difere significativamente entre o setor público e o setor privado para cada um

dos países da UE. Os resultados do conjunto de dados em Painel indicam que as disparidades salariais são maiores no topo da distribuição do rendimento em quatro países (Dinamarca, Finlândia, Itália e Holanda), um resultado em favor da hipótese de “*glass ceiling*”. Ao mesmo tempo, as disparidades salariais, na Áustria, Bélgica, França e Espanha, refletem a presença de “*sticky floors*”.

Estudos semelhantes foram realizados na Espanha (De La Rica, Dolado e Llorens, 2005), na França (Jellal, Nordman e Wolff, 2006), (Barnet-Verzat e Wolff, 2008), na Grécia, Itália, Portugal e Espanha (Nicodemo, 2009), entre outros (ver quadro 6).

Quadro 6 – Efeito “glass-ceiling”: principais resultados

Autor	País, ano	Natureza dos dados	Resultados
De La Rica, Dolado, Llorens, 2005	Espanha Ano: 1999	Dados pooled, referentes a toda atividade económica;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ nas pessoas com elevados níveis de escolaridade as diferenças salariais entre homens e mulheres são mais acentuadas nos rendimentos maiores – “<i>glass ceiling</i>”; ❖ pessoas de baixa escolaridade a diferença salarial entre os sexos é mais notória nos rendimentos mais baixos – “<i>glass floors</i>”.
Jellal, Nordman e Wolff, 2006	França Ano: 1992	Dados pooled para todos os setores de atividade;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ a diferença salarial entre os sexos é muito maior no topo da distribuição dos rendimentos do que nos rendimentos mais baixos.
Barnet-Verzat and Wolff, 2008	França	Dados de uma empresa de alta tecnologia pertencente ao setor aeroespacial;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ não encontram evidências, que corroborem a teoria do “<i>glass ceiling</i>”; ❖ a diferença salarial, entre os sexos, é quase constante ao longo da distribuição dos rendimentos e ronda os 5%.
Nicodemo, 2009	França, Grécia, Itália, Portugal e Espanha Anos: 2001 e 2006	Dados em painel referentes a todos os setores económicos;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ em 2006 a diferença salarial é maior na parte inferior da distribuição dos rendimentos e menor no topo da distribuição dos rendimentos na maioria dos países.

Fonte: Elaboração Própria

Efeito “Family Gap”

Por último, mas não menos importante, temos o conceito “*family gap*” que também é considerado determinante na explicação das diferenças salariais. Um estudo feito com 11 países europeus evidencia que existem penalizações salariais entre os géneros, relacionadas com a maternidade. O grau das penalizações varia de país para país, no entanto, são relativamente grandes entre as mulheres que começaram a formar família cedo e aumentam com o número de crianças presentes na casa. A presença de uma criança está associado a uma penalidade de pagamento de 2-6% e a presença de dois filhos está associada a uma penalidade de pagamento de 7-12%. Por exemplo, em Portugal a presença de duas ou mais crianças implica uma redução salarial de 7%. Por outro lado, por exemplo, na Alemanha, Dinamarca, Irlanda e Reino Unido, a presença de três crianças está também associada a uma penalidade salarial de 12 - 18% (Davies e Pierre, 2005).

Estudos específicos para o setor bancário

Para a economia em geral, as evidências empíricas até então expostas, na sua grande maioria, apresentam resultados que corroboram a existência de diferenças salariais, entre os sexos. No caso concreto do setor bancário, que é o objeto de estudo deste trabalho, pouca literatura existe sobre este assunto.

A literatura existente vai ao encontro dos resultados encontrados até agora. Black e Strahan (2001) estudaram o setor bancário dos EUA, e chegaram à conclusão de que, apesar de existirem diferenças salariais entre os sexos, a desregulamentação do setor, a partir de meados da década de 1970, fez com que o fosso salarial entre os géneros diminuísse. Esta queda ocorreu por melhoria do estatuto profissional da mulher após a desregulamentação e também porque, os salários dos trabalhadores do sexo masculino caíram mais do que os salários dos trabalhadores do sexo feminino.

Em seguida serão citados dois trabalhos que estudaram as diferenças salariais no setor bancário português. Temos um primeiro estudo de González, Santos e Santos (2005), que utilizando a metodologia de Oaxaca, Cotton e Neumark, analisaram as diferenças salariais, por género, no setor privado Português para o período 1985-2000. Concluem, para o período em análise, que a discriminação salarial persiste,

independentemente da metodologia utilizada. No entanto, é importante enfatizar que o setor financeiro é o único a contribuir para a diminuição das diferenças salariais.

Outro estudo que se foca no setor bancário português, recorrendo aos Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho, relativamente ao período 1985 – 2000, para os setores: bancário, não-bancário e todos os trabalhadores que trabalham para a companhia, constatou que existem diferenças salariais por género. Os homens tiveram um aumento salarial relativo, quase duas vezes maior que as mulheres, entre os períodos de 1985-1992 e 1993-2000 (Monteiro, 2009).

Capítulo V – DADOS E METODOLOGIA

Efetuada o enquadramento teórico ao tema da tese, será feita, em seguida uma apresentação das variáveis que serão utilizadas e por conseguinte a caracterização dos trabalhadores e das empresas. Numa segunda fase está exposta a metodologia apresentada por Meyer (1995), que servirá de suporte aos resultados apresentados no capítulo VI.

5.1. Variáveis Utilizadas

Os dados utilizados para a análise empírica desta tese foram retirados da base de dados dos “Quadros de Pessoal”. Estes dados são recolhidos anualmente pelo Ministério do Trabalho Português e Solidariedade Social através do preenchimento de um inquérito obrigatório, por todas as empresas com trabalhadores remunerados. Esta extensa fonte de informação sobre a força de trabalho é utilizada em inúmeras investigações empíricas, pois apresenta características muito interessantes, nomeadamente a confiabilidade dos dados e a representatividade da maioria da população trabalhadora e empregadora da economia portuguesa. Excluídos desta obrigação legal estão os serviços domésticos e a administração pública.

Para o período considerado, temos dados que permitem caracterizar os trabalhadores, descritos pelas variáveis do quadro 7, e dados relacionados com o setor empresarial, presentes no quadro 8. Ao nível do trabalhador incluímos informações sobre o sexo de cada trabalhador, o salário horário, a educação, a experiência potencial, a antiguidade, a categoria profissional e o sistema de negociação coletiva. Ao nível da empresa, temos informações sobre localização, a dimensão e o capital social.

As variáveis utilizadas, para a análise, podem estar explicitamente nos Quadros de Pessoal, tais como: sexo, educação, categoria profissional, localização, setor económico e o sistema de negociação coletiva. Ou podem ser construídas, com base em informações existentes nos Quadros de Pessoal, como sejam: o salário/hora, a experiência potencial, a antiguidade e o tamanho da empresa.

Quadro 7 - Variáveis consideradas para os trabalhadores

Características dos trabalhadores		
Variável	Descrição	Categorias
Salário	Salário dos trabalhadores (remuneração base + prestações regulares + prestações irregulares+ prestações extraordinárias)	
Salário horário	Salário por hora auferido pelos trabalhadores (wage) / (horas mensais remuneradas normais + horas mensais remuneradas extraordinárias)* * ajustado a preços de 2009	
Educação	Número de anos de escolaridade concluídos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ < 4 anos escolaridade - Inferior ao 1º ciclo do ensino básico ❖ 4 anos escolaridade - 1º ciclo ❖ 6 anos escolaridade - 2º ciclo ❖ 9 anos escolaridade - 3º ciclo ❖ 12 anos escolaridade - Ensino secundário ❖ 15 anos escolaridade - Bacharelato ❖ 16 anos escolaridade - Licenciatura ou grau superior
Experiência Potencial	$pexp = idade - educação - 6$	
Antiguidade	Dá-nos informação quanto à estabilidade no emprego (ano em análise - data de admissão)	
Categoria profissional	Níveis de qualificação do trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> ❖ qual1_1 Quadros superiores ❖ qual1_2 Quadros médios ❖ qual1_3 Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa ❖ qual1_4 Profissionais altamente qualificados ❖ qual1_5 Profissionais qualificados ❖ qual1_6 Profissionais semiquualificados (especializados) ❖ qual1_7 Profissionais não qualificados ❖ qual1_8 Praticantes e aprendizes
Instrumentos de regulamentação coletiva	Tipo de mecanismo de negociação salarial coletiva que define os termos e as condições de trabalho do trabalhador.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Contrato coletivo de trabalho ❖ Acordo coletivo de trabalho ❖ Acordo de empresa ❖ Portaria de regulamentação do trabalho

Fonte: Elaboração Própria

Quadro 8 - Variáveis consideradas para as empresas

Características das empresas		
Variável	Descrição	Categoria
Dimensão da empresa	Número de trabalhadores	
Tipos de propriedade	Estrutura dos capitais próprios	❖ Capital social maioritariamente público ❖ Capital social maioritariamente privado ❖ Capital social maioritariamente estrangeiro
Região	Localização geográfica da empresa em Portugal continental ou nas regiões autónomas	❖ Norte ❖ Algarve ❖ Centro ❖ Lisboa ❖ Alentejo ❖ Açores ❖ Madeira

Fonte: Elaboração Própria

5.2. Estatística Descritiva da População

Os dados utilizados perfazem um total de 4 963 154 observações (2 781 094 homens e 2 182 060 mulheres). Serão considerados todos os trabalhadores por conta de outrem, do setor bancário e não bancário, que exercem a sua atividade em território nacional, com idades compreendidas, entre os 16 e os 65 anos, relativamente ao período de 2002 e 2007. A escolha deste período de tempo prende-se com uma questão de coerência e continuidade ao trabalho de investigação desenvolvido por Monteiro (2009). Foram eliminadas as observações sem informação para as variáveis relevantes para a análise ("*missing values*").

Em ambos os setores, os trabalhadores do sexo masculino auferem, em média, um salário superior ao das mulheres. Vejamos por exemplo, no sector bancário, o salário horário dos homens é superior ao das mulheres em 8,4% e 28,1% entre 2002 e 2007, respetivamente. No setor não bancário, apesar dos homens auferirem um salário horário superior ao das mulheres, entre 2002 e 2007, a diferença salarial por género diminuiu, passando de 32,6% para 30,7%, respetivamente.

Podemos inferir a partir destes dados que no setor não bancário as diferenças no salário horário, entre homens e mulheres diminuíram cerca de 2 pontos percentuais, enquanto para o setor bancário as diferenças no salário horário, entre homens e mulheres, no período em análise aumentaram cerca de 20 pontos percentuais. (Ver quadro 9 - painel A e B)

Quadro 9 - Salário médio por género, 2002 e 2007

Painel A - Setor bancário						
Ano	2002			2007		
Género	Homens	Mulheres	Rácio Salário homem/mulher	Homens	Mulheres	Rácio Salário homem/mulher
Salário horário ^(a)	13,01	12,00	1,084	15,70	12,25	1,28
	(7,89)	(7,40)		(18,27)	(6,41)	
log Salário horário ^(a)	2,46	2,38	1,032	2,64	2,42	1,09
	(0,42)	(0,42)		(0,45)	(0,41)	
Salário mensal ^(a)	1829,56	1690,62	1,08	2410,28	1878,75	1,28
	(1107,80)	(1039,84)		(2777,94)	(930,07)	
log Salário mensal ^(a)	7,41	7,33	1,01	7,67	7,45	1,03
	(0,43)	(0,43)		(0,45)	(0,41)	
Painel B - Setor não bancário						
Ano	2002			2007		
Género	Homens	Mulheres	Rácio Salário homem/mulher	Homens	Mulheres	Rácio Salário homem/mulher
Salário horário ^(a)	6,43	4,84	1,326	6,80	5,20	1,307
	(11,18)	(12,41)		(11,55)	(9,49)	
log Salário horário ^(a)	1,62	1,39	1,169	1,67	1,44	1,154
	(0,59)	(0,52)		(0,61)	(0,54)	
Salário mensal ^(a)	924,15	661,06	1,40	1084,86	782,24	1,39
	(1561,58)	(1477,96)		(1633,69)	(1394,16)	
log Salário mensal ^(a)	6,58	6,30	1,05	6,73	6,44	1,04
	(0,65)	(0,60)		(0,67)	(0,64)	

^(a) Valores expressos em euros, a preços de 2009

Nota: Entre parêntesis encontram-se os valores do desvio-padrão

Fonte: Tratamento próprio, com dados recolhidos na base de dados dos Quadros de Pessoal

É possível ainda concluir, que enquanto o salário mensal para os trabalhadores do sexo masculino, no setor bancário, aumentou 31,74%, entre 2002 e 2007, o das mulheres aumentou apenas 11,13%. O contrário se verificou no setor não bancário, onde a taxa de crescimento do salário mensal dos trabalhadores do sexo feminino é superior em 0,94 pontos percentuais à taxa de crescimento do salário mensal dos homens. (ver quadro 10)

Quadro 10 – Evolução do salário bancário e não bancário, 2002 e 2007

Setor	Bancário		Não Bancário	
Género	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Ano	2002 – 2007	2002 – 2007	2002 – 2007	2002 – 2007
Δ% Salário horário	20,65%	2,14%	5,83%	7,41%
Δ% Salário mensal	31,74%	11,13%	17,39%	18,33%

Fonte: Tratamento próprio, com dados recolhidos na base de dados dos Quadros de Pessoal

A banca paga um salário horário substancialmente maior do que o setor não bancário, refletindo de certo modo, uma força de trabalho mais escolarizada e com mais anos de antiguidade, como veremos de seguida.

Os trabalhadores do setor bancário têm mais anos de escolaridade, comparativamente com o setor não bancário. Os trabalhadores do setor bancário, em 2002 possuíam 12 anos de escolaridade, e em 2007 este número diminuiu para 10 anos de escolaridade. No setor não bancário, em 2002, os trabalhadores tinham 8 anos de escolaridade, e em 2007 este valor diminuiu para os 6 anos de escolaridade. Ambos os setores apresentam uma diminuição do número de anos de escolaridade. Importa também destacar que as mulheres têm mais anos de escolaridade, quer no setor bancário, quer no setor não bancário.

Quadro 11 - Características dos trabalhadores por setor e género, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário			
Ano	2002		2007		2002		2007	
Género	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Educação *	12,31	12,59	8,93	10,34	7,43	8,08	5,37	5,94
	(2,74)	(2,88)	(4,44)	(4,58)	(3,80)	(3,98)	(3,24)	(3,69)
Experiência potencial *	20,64	19,73	25,84	21,26	23,49	21,32	26,76	25,22
	(11,23)	(11,48)	(11,52)	(11,72)	(12,92)	(12,61)	(11,88)	(11,91)
Antiguidade *	11,53	11,88	13,38	11,53	6,77	6,12	6,93	6,47
	(9,55)	(9,55)	(9,35)	(9,26)	(8,56)	(7,67)	(8,38)	(7,63)

* Valores expressos em anos

Nota: Entre parêntesis encontram-se os valores do desvio-padrão

Fonte: Base de dados dos Quadros de Pessoal

Em ambos os setores, os trabalhadores do sexo masculino apresentam, em média, mais experiência que os trabalhadores do sexo feminino. No setor não bancário, ambos os sexos, apresentam em média, mais anos de experiência.

No que se refere à antiguidade dos trabalhadores, em média, no setor bancário o número de anos de antiguidade é quase o dobro do registado no setor não bancário. Em 2002, as mulheres do setor bancário, apresentam uma antiguidade ligeiramente superior à dos homens, ou seja, as mulheres apresentam maior estabilidade no emprego, já em 2007 o mesmo não é verdade, indo ao encontro do que se verifica no setor não bancário.

Relativamente às características das empresas foi construída uma variável adicional que é a dimensão da empresa. Os valores para esta variável foram obtidos com base no número total de empregados nas empresas. Como podemos ver pelos valores apresentados no quadro seguinte, em ambos os setores, as mulheres trabalham em empresas maiores do que os homens.

Quadro 12 – Dimensão da empresa por setor e género, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário			
Ano	2002		2007		2002		2007	
Género	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Dimensão da empresa	6087,55	6944,76	6752,55	7142,31	659,73	747,13	571,39	803,47

Fonte: Base de dados dos Quadros de Pessoal

No que se refere à distribuição dos trabalhadores por categorias profissionais (ver quadro 13), em ambos os setores, é superior o número de trabalhadores do sexo masculino nos “quadros médios” e nos “quadros superiores”. No entanto é notório um ligeiro aumento das mulheres nestas categorias profissionais.

No setor bancário as mulheres estão mais concentradas nas categorias dos “profissionais altamente qualificados” e dos “profissionais qualificados”. No setor não bancário, a percentagem de mulheres é maior nas categorias dos “profissionais qualificados”, “profissionais semiquualificados” e dos “profissionais não qualificados”.

Quadro 13 - Categorias profissionais por setor e género, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário			
	2002		2007		2002		2007	
Género	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Quadros superiores*	9,82	5,41	17,29	11,79	5,63	3,92	6,95	6,35
Quadros médios*	16,78	9,70	21,32	10,40	3,74	3,50	4,58	4,41
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa*	2,33	2,80	2,59	0,83	5,23	2,13	5,13	2,38
Profissionais altamente qualificados*	18,80	24,90	19,66	22,43	6,32	6,51	7,21	7,45
Profissionais qualificados*	50,75	55,08	27,61	41,22	49,47	37,53	47,09	34,22
Profissionais semiqualeificados (especializados)*	0,16	0,35	11,24	12,83	12,03	22,91	12,51	23,27
Profissionais não qualificados*	1,26	1,50	0,30	0,51	11,88	15,31	12,22	16,39
Praticantes e aprendizes*	0,09	0,27	0,00	0,00	5,69	8,19	4,30	5,54

*valores expressos em percentagens

Nota: Classificação Portuguesa de Qualificações (1 dígito)

Fonte: Base de dados dos Quadros de Pessoal

Os trabalhadores portugueses estão coordenados de acordo com os diferentes instrumentos de regulamentação coletiva. Estes instrumentos podem ser de natureza convencional ou administrativa, como sejam: o contrato coletivo de trabalho que é celebrado entre uma ou mais associações patronais e uma ou mais associações sindicais; o acordo coletivo de trabalho que é assinado por vários empregadores e uma ou mais organizações sindicais; o acordo de empresa celebrado entre um empregador e uma ou mais organizações sindicais; a portaria de regulamentação do trabalho que é um instrumento de natureza administrativa, apenas celebrado quando é inexecutável o recurso a outro tipo de instrumento de regulamentação coletiva, (MTSS, 2012).

Tal como podemos constatar pelo quadro 14, no setor bancário português predomina o Acordo Coletivo de Trabalho, enquanto no resto da economia prevalece o sistema de negociação salarial com base no Contrato Coletivo de Trabalho.

Quadro 14 - Sistema de negociação coletiva por setor e género, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário			
Ano	2002		2007		2002		2007	
Género	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Acordo Coletivo de trabalho*	98,03	97,68	77,54	71,34	2,02	1,89	1,31	1,89
	(0,14)	(0,15)	(0,42)	(0,45)	(0,14)	(0,14)	(0,11)	(0,14)
Contrato coletivo de trabalho*	0,00	0,00	0,00	0,00	84,97	85,35	82,87	80,77
	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,00)	(0,36)	(0,35)	(0,38)	(0,39)
Portaria de regulamentação de trabalho*	1,81	2,16	2,17	2,19	4,29	5,52	5,65	6,98
	(0,13)	(0,15)	(0,15)	(0,15)	(0,20)	(0,23)	(0,23)	(0,25)
Acordo de empresa*	0,00	0,00	18,59	24,41	5,13	2,52	4,08	1,90
	(0,00)	(0,00)	(0,39)	(0,43)	(0,22)	(0,16)	(0,20)	(0,14)

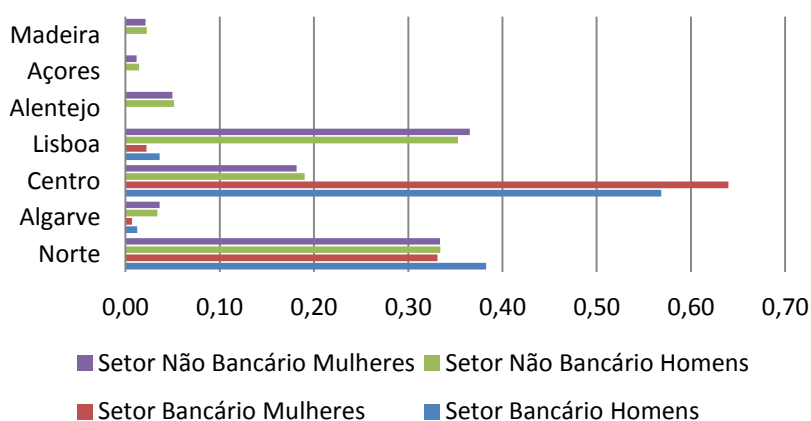
*valores expressos em percentagens

Nota: Entre parêntesis encontram-se os valores do desvio-padrão

Fonte: Base de dados dos Quadros de Pessoal

Quanto à distribuição dos trabalhadores por regiões podemos ver pelos gráficos 4 e 5, que em ambos os períodos, o número de trabalhadores do sexo feminino a trabalhar no setor bancário é maior na região Norte e Centro. No setor não bancário, temos igualmente uma maior percentagem de mulheres no Norte e Centro, mas também em Lisboa.

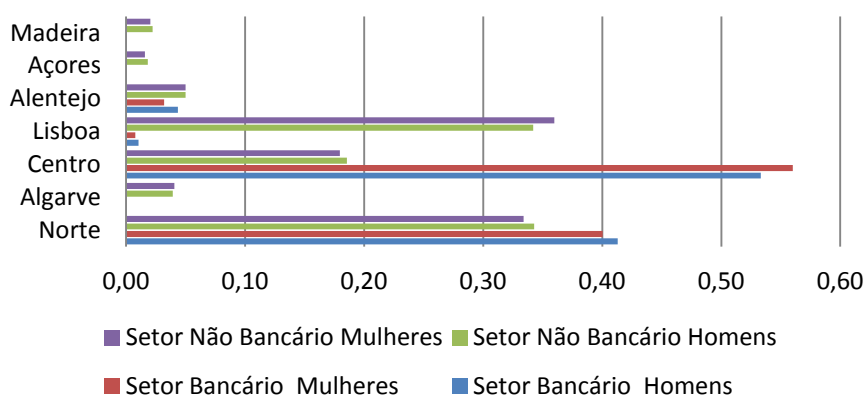
Gráfico 5 - Distribuição dos trabalhadores por região, 2002



Nota: valores expressos em percentagens

Fonte: Base de Dados dos Quadros de Pessoal - Nomenclatura das Unidades Territoriais, nível 2

Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores por região, 2007



Nota: valores expressos em percentagens

Fonte: Base de Dados dos Quadros de Pessoal - Nomenclatura das Unidades Territoriais, nível 2

Por fim, no que diz respeito aos direitos de propriedade ambos os setores têm predominância de capital social maioritariamente privado. (ver Quadro 15)

Quadro 15 – Propriedade da empresa, por setor e género, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário			
	2002		2007		2002		2007	
Ano								
Género	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Capital social maioritariamente público*	20,99	33,18	24,02	29,98	5,13	3,12	3,58	2,95
Capital social maioritariamente privado*	63,86	54,91	66,77	63,47	86,61	84,95	85,42	84,34
Capital social maioritariamente estrangeiro*	15,15	11,91	9,21	6,55	8,27	11,93	11,00	12,71

*valores expressos em percentagens

Fonte: Base de dados dos Quadros de Pessoal

5.3. Metodologia

Após esta primeira caracterização dos trabalhadores, em seguida estará exposta a metodologia utilizada para responder à questão proposta nesta tese. Neste estudo será usada a metodologia das diferenças através das técnicas Antes e Depois e da Diferença - às - Diferenças, apresentada por Meyer (1995).

5.3.1. Antes & Depois e Diferença- às - Diferenças

Numa primeira parte do estudo será utilizada a metodologia Antes e Depois (A&D). Esta metodologia permitirá estudar as diferenças salariais por género em 2

períodos de tempo, 2002 e 2007, relativamente a cada setor. A regressão que suporta esta metodologia é a seguinte estimada separadamente para cada sector:

$$salário_i = \alpha_0 + \alpha_1 ano_t + u_{it} \quad (1)$$

Onde,

- ❖ $salário_i$ representa uma medida de salário para cada trabalhador, masculino e feminino, em cada setor;
- ❖ ano_t é uma variável binária que identifica o ano 2002 e 2007;
- ❖ o coeficiente α_1 é o verdadeiro efeito ou variação no salário dos trabalhadores por género e setor.

Este modelo tem como pressuposto de que $\alpha_1 = 0$ na ausência de tratamento, ou seja:

$$E[u_{it}|ano_t] = 0$$

O que significa que a média condicional do termo de erro não depende do valor da variável binária em tratamento. Se esta condição estiver assegurada, uma estimativa imparcial de α_1 pode ser obtida da seguinte forma:

$$\hat{\alpha}_1 = \Delta salário = \overline{salário}_{2007} - \overline{salário}_{2002}$$

Esta abordagem acarreta algumas debilidades sobretudo em termos de validade interna. Como forma de as ultrapassar, foram criadas outras técnicas nomeadamente a análise dos resultados médios nas variáveis de interesse. A segunda fase da metodologia consiste na aplicação da abordagem da Diferença – às – Diferenças (DiD), que permitir-nos-á comparar a variação obtida na metodologia A&D com a variação no resultado médio das observações, para os trabalhadores do sexo masculino e feminino, no mesmo período, 2002 e 2007, relativamente aos setores em análise. Neste caso, a regressão subjacente tem a seguinte forma:

$$salário_i = \alpha_0 + \alpha_1 ano_t + \alpha_2 banco + \alpha_3 ano_t * banco + u_{it} \quad (2)$$

Onde,

- ❖ $salário_i$ representa uma medida de salário para cada trabalhador, masculino e feminino, em cada setor;
- ❖ ano_t é uma variável binária que identifica o ano 2002 e 2007, em que, se ano = 0, temos dados referentes ao ano de 2002, se ano = 1 então os dados dizem respeito ao ano de 2007;

- ❖ se $banco=1$ significa que estamos perante uma medida de salário dos trabalhadores, quer sejam do sexo masculino ou feminino, para o setor bancário; se $banco=0$ significa que estamos perante uma medida de salário dos trabalhadores, quer sejam do sexo masculino ou feminino, para o setor não bancário;
- ❖ $ano_t * banco$ representa a interação entre as variáveis ano e banco. O coeficiente α_3 é o verdadeiro efeito ou variação no salário dos trabalhadores por género e setor.

Tal como no A&D, este modelo pressupõe que na ausência de tratamento $\alpha_3 = 0$, ou seja:

$$E[u_{it}|ano_t * banco] = 0$$

O que significa que a média condicional do termo de erro não depende do valor da variável binária em tratamento. Se esta condição estiver assegurada, uma estimativa imparcial de α_3 pode ser obtida da seguinte forma:

$$\hat{\alpha}_3 = \Delta \Delta \text{salário} = \overline{\Delta \text{salário}}_{banco=1} - \overline{\Delta \text{salário}}_{banco=0}$$

A equação (2) quando reportada ao mesmo período e grupo (bancário e não bancário) é matematicamente igual à equação (1), pelo que, para a análise dos dados podemos utilizar unicamente a regressão 2. Do exposto, podemos concluir que o A&D para o setor não bancário é-nos dado pelo coeficiente α_2 e para o setor bancário por $\alpha_2 + \alpha_3$. Relativamente às DiD o valor é obtido através do coeficiente α_3 . (Vide quadro 16)

Quadro 16 - Síntese do A&D e DiD

	Antes e Depois
Setor não bancário	
$E(\text{salário} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = \alpha_0$	
$E(\text{salário} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = \alpha_0 + \alpha_2$	$(\alpha_0 + \alpha_2) - \alpha_0 = \alpha_2$
Setor bancário	
$E(\text{salário} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = \alpha_0 + \alpha_1$	
$E(\text{salário} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = \alpha_0 + \alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3$	$(\alpha_0 + \alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3) - (\alpha_0 + \alpha_1) = \alpha_2 + \alpha_3$
	Diferenças às Diferenças
	$(\alpha_2 + \alpha_3) - \alpha_2 = \alpha_3$

Fonte: Elaboração Própria

5.3.2. Antes & Depois e Diferença- às - Diferenças - controlando os atributos

Como forma de testar a consistência e melhorar os resultados obtidos, na análise A&D adicionaremos à regressão (1) uma conjunto de características individuais que nos permitam saber qual seria a variação salarial controlando os atributos dos trabalhadores. Como tal, podemos escrever a regressão (1) da seguinte forma:

$$\text{salário}_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ano}_t + \delta Z_{it}^j + u_{it} \quad (1.A)$$

Onde,

- ❖ salário_i representa uma medida de salário para cada trabalhador, masculino e feminino, em cada setor;
- ❖ ano_t é uma variável binária que identifica o ano 2002 e 2007;
- ❖ Z_{it}^j representa o vetor das características dos trabalhadores por setor;
- ❖ o coeficiente α_1 é o verdadeiro efeito ou variação no salário dos trabalhadores por género e setor, controlando os atributos.

A forma de obter a variação da variação de uma medida de salário controlando os atributos passa pela incorporação de outras variáveis na regressão 2. Deste modo a regressão passa a reescrever-se do seguinte modo:

$$\text{salário}_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ano}_t + \alpha_2 \text{banco} + \alpha_3 \text{ano}_t * \text{banco} + \delta Z_{it}^j + u_{it} \quad (2.A)$$

Onde,

- ❖ Z_{it}^j representa o vetor das características dos trabalhadores por setor;
- ❖ o coeficiente α_3 é o verdadeiro efeito ou variação no salário dos trabalhadores por género e setor, controlando os atributos.

Assim como as equações 1 e 2 são matematicamente iguais, as equações 1.A e 2.A também o são. Logo, é possível concluir que para obter a variação e a variação da variação salarial dos trabalhadores por género e por setor, controlando os atributos, podemos somente utilizar a regressão 2.A. A síntese apresentada no quadro 16 também se aplica no caso do A&D e DiD controlando os atributos.

Capítulo VI – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresentada a metodologia utilizada neste trabalho, assim como a fonte dos dados e as variáveis consideradas, este capítulo, focar-se-á no objetivo principal deste trabalho que é, tal como já foi referido anteriormente, averiguar se existem ou não diferenças salariais entre homens e mulheres, no setor bancário português e analisar a sua evolução. Para a estimação dos modelos econométricos apresentados no capítulo anterior, que permitirão dar resposta à questão proposta, foi usado o software estatístico Stata.

6.1. - Análise A&D e DiD ao Salário Horário e ao Logaritmo do Salário Horário

Para obter o A&D e o DiD foi estimada a regressão (2), reproduzida para ambos os sexos e setores. Esta regressão dar-nos-á a variação do salário horário e do logaritmo do salário horário, assim como a variação da variação do salário horário e do logaritmo do salário horário, por género para os setores bancário e não bancário, entre 2002 e 2007. Para estimar o A&D e DiD para o salário horário e o logaritmo do salário horário controlando os atributos, será usada a equação 2.A. No quadro 17 estão expostos os resultados da análise A&D e o DiD, com e sem controlo aos atributos, para as variáveis dependentes – salário horário e logaritmo do salário horário. De um modo geral, podemos desde logo dizer que os homens recebem um salário horário superior ao das mulheres, quer seja no setor bancário ou no setor não bancário.

A partir dos dados obtidos, pela análise A&D, podemos concluir que o crescimento do salário horário dos homens, no setor bancário, foi muito superior ao das mulheres, ou seja, enquanto o salário horário dos homens, entre 2002 e 2007, no setor bancário aumentou 2,69€ o das mulheres aumentou apenas 0,18€. No resto da economia, o salário horário dos homens, entre 2002 e 2007, foi superior ao das mulheres, no entanto, a diferença entre os géneros não foi tão acentuada como no setor bancário.

Fazendo uma análise DiD ao salário horário, podemos afirmar que a situação das mulheres agravou-se substancialmente quando comparada com a dos homens. Isto porque, enquanto o salário horário dos homens aumentou, o das mulheres diminuiu.

Controlando os atributos para A&D, é possível concluir que de um modo geral o salário horário aumenta para todos os trabalhadores, independentemente do sexo e do setor de atividade, no entanto as diferenças salariais entre os sexos persistem. Importa realçar que, com o controlo aos atributos dos trabalhadores a discriminação salarial entre os sexos diminui para o setor bancário, ao contrário do que acontece no setor não bancário. No caso do DiD com o controlo aos atributos a situação do salário horário das mulheres melhora substancialmente.

Todos os resultados apresentados no A&D e no DiD com e sem controlo aos atributos são estatisticamente significativos para um nível de significância de 1% e 10%. De referir que o teste estatístico apresentado no quadro 17 diz respeito ao teste *t-student*.

Quadro 17 – Estimativas da evolução do salário horário, por setor e género, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário				DiD	
Ano	2002	2007	Δ	Δ	2002	2007	Δ	Δ	ΔΔ	ΔΔ
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	3=(2)-(1)				7=(6)-(5)				9=(3)-(7)	10=(4)-(8)
HOMENS										
Salário horário ^(a)	13,01	15,70	2,69***	4,91***	6,43	6,80	0,37***	1,38***	2,32***	3,53***
			(0,11)	(0,12)			(0,08)	(0,03)	(0,06)	(0,10)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
log Salário horário ^(a)	2,46	2,64	0,18***	0,41***	1,62	1,67	0,04***	0,14***	0,13***	0,27***
			(0,00)	(0,00)			(0,01)	(0,00)	(0,01)	(0,01)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
MULHERES										
Salário horário ^(a)	12,00	12,25	0,26***	2,23***	4,84	5,20	0,36***	1,12***	-0,10*	1,11***
			(0,07)	(0,06)			(0,03)	(0,02)	(0,06)	(0,06)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
log Salário horário ^(a)	2,38	2,42	0,03***	0,31***	1,39	1,44	0,06***	0,16***	-0,02***	0,15***
			(0,00)	(0,00)			(0,01)	(0,00)	(0,00)	(0,01)
Atributos	Sim				Sim				Sim	

*, ***, Coeficientes estatisticamente significativos ao nível de significância de 10% e 1%, respetivamente.

^(a) Valores expressos em euros, a preços de 2009

Nota: Entre parêntesis encontram-se os valores do desvio-padrão robustos

Atributos: Educação, antiguidade, experiência potencial, dimensão da empresa, 2 variáveis NUTS, 6 variáveis para a categoria profissional, 2 variáveis referentes à propriedade da empresa e 1 variável referente ao sistema de negociação coletiva

Fonte: Tratamento próprio, com dados recolhidos na base de dados dos Quadros de Pessoal

6.2. - Análise A&D e DiD ao Salário Mensal e ao Logaritmo Salário Mensal

No quadro 18 estão expostos os resultados da análise A&D e o DiD com e sem controlo aos atributos, para as variáveis dependentes – salário mensal e logaritmo do salário mensal. O procedimento usado foi o mesmo descrito no ponto 6.1 em que apenas substituímos a unidade de medida.

A leitura possível do quadro 18 é análoga à leitura feita ao quadro 17. No setor bancário, entre 2002 e 2007, o salário mensal para os homens aumentou 580,72€, contra os 188,13€ de aumento para as mulheres. No resto da economia a tendência mantém-se, ou seja, o aumento no salário dos homens foi superior ao das mulheres, no entanto, as diferenças salariais são menos acentuadas, isto porque o salário mensal dos homens teve um aumento de 160,71€ contra os 121,19€ de aumento para as mulheres.

Pela análise do DiD, podemos reiterar que a situação das mulheres agravou-se substancialmente quando comparada com a dos homens. Senão vejamos, enquanto a variação do salário mensal dos trabalhadores do sexo masculino, entre o setor bancário e não bancário, no período considerado, foi de 420,01€ o das mulheres foi apenas de 66,94€.

Fazendo o controlo aos atributos para A&D podemos afirmar que a variação do salário mensal aumenta, entre os géneros e setores. Apesar da situação de destaque do salário mensal dos homens, o mais importante é frisar que quando se faz o controlo aos atributos o salário das mulheres melhora claramente. Para o DiD controlando os atributos, podemos afirmar que a variação da variação do salário mensal dos homens a bem dizer duplica, mas a das mulheres triplica, ou seja, a situação das mulheres melhora francamente.

Todos os resultados obtidos para o A&D e para o DiD são estatisticamente significativos a um nível de significância de 1%. De referir que o teste estatístico apresentado no quadro 18 diz respeito ao teste *t-student*.

Quadro 18 - Estimativas da evolução do salário mensal, por setor e género, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário				DiD	
Ano	2002	2007	Δ	Δ	2002	2007	Δ	Δ	ΔΔ	ΔΔ
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	(3)=(2)-(1)				(7)=(6)-(5)				(9)=(3)-(7)	(10)=(4)-(8)
HOMENS										
Salário mensal(a)	1829,56	2410,28	580,72*** (16,72)	884,90*** (19,90)	924,15	1084,86	160,71*** (12,49)	308,26*** (5,61)	420,01*** (8,59)	576,64*** (15,46)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
log Salário mensal(a)	7,41	7,67	0,26*** (0,00)	0,48*** (0,00)	6,58	6,73	0,15*** (0,01)	0,24*** (0,01)	0,12*** (0,01)	0,24*** (0,01)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
MULHERES										
Salário mensal(a)	1690,62	1878,75	188,13*** (9,05)	465,75*** (8,15)	661,06	782,24	121,19*** (5,87)	235,24*** (3,88)	66,94*** (8,57)	230,51*** (8,40)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
log Salário mensal(a)	7,33	7,45	0,12*** (0,00)	0,38*** (0,00)	6,30	6,44	0,15*** (0,01)	0,26*** (0,01)	-0,03*** (0,01)	0,12*** (0,01)
Atributos	Sim				Sim				Sim	

*** Coeficientes estatisticamente significativos ao nível de significância de 1%

^(a) Valores expressos em euros, a preços de 2009

Nota: Entre parêntesis encontram-se os valores do desvio-padrão robustos

Atributos: Educação, antiguidade, experiência potencial, dimensão da empresa, 2 variáveis NUTS, 6 variáveis para a categoria profissional, 2 variáveis referentes à propriedade da empresa e 1 variável referente ao sistema de negociação coletiva

Fonte: Tratamento próprio, com dados recolhidos na base de dados dos Quadros de Pessoal

6.3. - Análise A&D e DiD ao Salário Horário e Log Salário Horário, para Trabalhadores com Idade ≤ 40 Anos e > 40 Anos

Para enriquecer o trabalho, foi feita uma análise semelhante à do ponto 6.1 mas, neste caso, dividindo os trabalhadores em dois grupos, sendo que, um grupo diz respeito aos trabalhadores com idades ≤ 40 anos de idade e o outro aos trabalhadores cuja idade seja > 40 anos. O que se pretende com esta análise é verificar se as diferenças do salário horário e do logaritmo do salário horário, entre os sexos, são iguais ou diferentes para estas duas faixas etárias.

Da análise do quadro 19 podemos concluir que o salário horário dos trabalhadores com idades menor ou igual a 40 anos é inferior à média do salário horário, tanto para o setor bancário como para o setor não bancário. O contrário se verifica nos

trabalhadores com idade superior a 40 anos, ou seja, constatamos que o salário horário é superior à média do salário horário.

Relativamente à análise A&D, vemos que a variação do salário horário dos trabalhadores do setor bancário, quer seja homem ou mulher, entre 2002 e 2007, foi maior para os trabalhadores com idade superior a 40 anos. Curiosamente, no setor não bancário a variação do salário horário, para homens e mulheres, foi superior para os trabalhadores que estão na faixa etária dos 40 anos ou menos.

No que diz respeito ao DiD vemos que a variação da variação do salário horário é mais benéfica para as mulheres com mais de 40 anos.

Controlando os atributos para a análise A&D e DiD é possível constatar que a variação do salário horário aumenta, para ambos os sexos e nos dois setores. Independentemente da idade a variação da variação do salário horário e do logaritmo do salário horário para as mulheres é muito mais favorável quando se faz o controlo aos atributos, ou seja, a discriminação é menor quando se faz o controlo aos atributos.

Os resultados obtidos para o A&D e para o DiD são estatisticamente significativos a um nível de significância de 1%, à exceção do DiD do salário horário das mulheres com idade igual ou inferior a 40 anos e do A&D do logaritmo do salário horário dos homens com mais de 40 anos de idade. De referir que o teste estatístico apresentado no quadro 19 diz respeito ao teste *t-student*.

Quadro 19 - Estimativa da evolução do salário horário, por setor, género, e faixa etária, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário				DiD		
Ano	2002	2007	Δ	Δ	2002	2007	Δ	Δ	ΔΔ	ΔΔ	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
			3=(2)-(1)					7=(6)-(5)		9=(3)-(7) 10=(4)-(8)	
Painel A - Trabalhadores com idades ≤ 40											
HOMENS											
Salário horário(a)	11,50	13,09	1,59*** (0,09)	3,33*** (0,07)	5,77	6,17	0,40*** (0,08)	1,21*** (0,02)	1,19*** (0,06)	2,12*** (0,07)	
Atributos	Sim				Sim				Sim		
log Salário horário(a)	2,35	2,47	0,122*** (0,01)	0,35*** (0,00)	1,55	1,61	0,06*** (0,01)	0,15*** (0,00)	0,06*** (0,01)	0,19*** (0,01)	
Atributos	Sim				Sim				Sim		
MULHERES											
Salário horário(a)	10,37	10,82	0,45*** (0,07)	1,86*** (0,06)	4,72	5,14	0,42*** (0,04)	1,10*** (0,03)	0,02 (0,06)	0,76*** (0,06)	
Atributos	Sim				Sim				Sim		
log Salário horário(a)	2,26	2,30	0,05*** (0,01)	0,25*** (0,00)	1,37	1,45	0,08*** (0,01)	0,17*** (0,00)	-0,03*** (0,00)	0,08*** (0,01)	
Atributos	Sim				Sim				Sim		
Painel B - Trabalhadores com idades > 40											
HOMENS											
Salário horário(a)	15,09	18,46	3,37*** (0,18)	6,19*** (0,27)	7,56	7,74	0,18*** (0,33)	1,16*** (0,03)	3,18*** (0,16)	5,02*** (0,26)	
Atributos	Sim				Sim				Sim		
log Salário horário(a)	2,62	2,81	0,20*** (0,00)	0,42*** (0,00)	1,76	1,76	0,00 (0,00)	0,09*** (0,00)	0,19*** (0,01)	0,33*** (0,01)	
Atributos	Sim				Sim				Sim		
MULHERES											
Salário horário(a)	14,32	15,14	0,82*** (0,13)	3,75*** (0,13)	5,12	5,31	0,19*** (0,02)	1,05*** (0,03)	0,63*** (0,13)	2,70*** (0,13)	
Atributos	Sim				Sim				Sim		
log Salário horário(a)	2,57	2,64	0,08*** (0,01)	0,43*** (0,01)	1,42	1,43	0,02*** (0,00)	0,11*** (0,00)	0,06*** (0,01)	0,32*** (0,01)	
Atributos	Sim				Sim				Sim		

*** Coeficientes estatisticamente significativos ao nível de significância de 1%

^(a) Valores expressos em euros, a preços de 2009

Nota: Entre parêntesis encontram-se os valores do desvio-padrão robustos

Atributos: Educação, antiguidade, experiência potencial, dimensão da empresa, 2 variáveis NUTS, 6 variáveis para a categoria profissional, 2 variáveis referentes à propriedade da empresa e 1 variável referente ao sistema de negociação coletiva

Fonte: Tratamento próprio, com dados recolhidos na base de dados dos Quadros de Pessoal

6.4. - Análise A&D e DiD ao Salário Mensal e Log Salário Mensal, para Trabalhadores com Idade ≤ 40 Anos e > 40 Anos

De modo a garantir a coerência deste trabalho, foi realizada uma análise semelhante à que foi feita no ponto 6.3 mas, neste caso, para as variáveis dependentes salário mensal e logaritmo do salário mensal. O objetivo desta análise é verificar, tal como tem sido feito até então, se existem diferenças no salário mensal, entre os sexos, para trabalhadores com 40 ou menos anos de idade e para os trabalhadores com mais de 40 anos de idade.

Naturalmente a leitura possível do quadro 20 é muito semelhante à leitura do quadro anterior. O salário mensal e o logaritmo do salário mensal, independentemente do setor, é superior para trabalhadores com mais de 40 anos. A variação do salário mensal e o logaritmo do salário mensal dos homens, quer seja no setor bancário ou não bancário, é superior quando estes têm mais de 40 anos de idade. No caso das mulheres que trabalham no setor bancário, a variação salarial foi maior para as mulheres com mais de 40 anos de idade, indo ao encontro do que se verificou para os trabalhadores do sexo masculino, pelo contrário, no setor não bancário a variação salarial foi maior nas mulheres com idade menor ou igual a 40 anos de idade

Pela análise A&D podemos constatar que as diferenças salariais entre homens e mulheres são enormes nos trabalhadores do setor bancário com mais de 40 anos de idade. No setor não bancário as diferenças salariais entre os sexos, independentemente da idade, não são tão acentuadas, quer isto dizer que a discriminação salarial no setor não bancário é muito inferior à que se verifica no setor bancário.

Através da abordagem do DiD podemos reiterar que a variação da variação do salário mensal e do logaritmo do salário mensal dos homens é sempre superior em relação à das mulheres.

Controlando os atributos para o A&D e DiD é possível afirmar que a discriminação salarial entre os sexos diminui para ambas as faixas etárias.

Os resultados obtidos para o A&D e para o DiD são estatisticamente significativos para um nível de significância de 1%. De referir que o teste estatístico apresentado no quadro 20 diz respeito ao teste *t-student*

Quadro 20 - Estimativa da evolução do salário mensal, por setor, género, e faixa etária, 2002 e 2007

Setor	Bancário				Não bancário				DiD	
Ano	2002	2007	Δ	Δ	2002	2007	Δ	Δ	$\Delta\Delta$	$\Delta\Delta$
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	3=(2)-(1)				7=(6)-(5)				9=(3)-(7)	10=(4)-(8)

Painel A - Trabalhadores com idades ≤ 40

HOMENS										
Salário mensal ^(a)	1618,54	2011,76	393,23***	634,23***	827,10	976,47	149,37***	271,24***	243.86***	362,99***
			(13,85)	(10,99)			(12,85)	(3,15)	(9,75)	(10,13)
Atributos				Sim				Sim		Sim
log Salário mensal ^(a)	7,30	7,50	0,21***	0,41***	6,50	6,66	0,16***	0,25***	0,05***	0,17***
			(0,01)	(0,00)			(0,02)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Atributos				Sim				Sim		Sim
MULHERES										
Salário mensal ^(a)	1460,58	1660,77	200,19***	395,36***	646,47	772,40	125,92***	229,40***	74,26***	165,96***
			(10,43)	(8,07)			(6,88)	(4,27)	(8,01)	(8,09)
Atributos				Sim				Sim		Sim
log Salário mensal ^(a)	7,21	7,34	0,13***	0,32***	6,29	6,45	0,16***	0,27***	-0,03***	0,05***
			(0,01)	(0,00)			(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,01)
Atributos				Sim				Sim		Sim

Painel B - Trabalhadores com idades > 40

HOMENS										
Salário mensal ^(a)	2120,64	2832,72	712,08*** (28,16)	1088,47*** (42,37)	1092,93	1247,29	154,36*** (5,59)	294,85*** (4,15)	557,72*** (24,61)	793,63*** (40,68)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
log Salário mensal ^(a)	7,56	7,84	0,29*** (0,00)	0,48*** (0,00)	6,73	6,83	0,11*** (0,00)	0,19*** (0,00)	0,18*** (0,01)	0,29*** (0,01)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
MULHERES										
Salário mensal ^(a)	2019,04	2315,92	296,87*** (17,42)	695,39*** (17,62)	693,77	799,59	105,82*** (3,27)	226,15*** (4,20)	191,05*** (17,79)	469,24*** (17,60)
Atributos	Sim				Sim				Sim	
log Salário mensal ^(a)	7,51	7,67	0,16*** (0,01)	0,48*** (0,01)	6,31	6,42	0,12*** (0,00)	0,21*** (0,00)	0,05*** (0,01)	0,27*** (0,01)
Atributos	Sim				Sim				Sim	

***Coeficientes estatisticamente significativos ao nível de significância de 1%

^(a) Valores expressos em euros, a preços de 2009

Nota: Entre parêntesis encontram-se os valores do desvio-padrão robustos

Atributos: Educação, antiguidade, experiência potencial, dimensão da empresa, 2 variáveis NUTS, 6 variáveis para a categoria profissional, 2 variáveis referentes à propriedade da empresa e 1 variável referente ao sistema de negociação coletiva

Fonte: Tratamento próprio, com dados recolhidos na base de dados dos Quadros de Pessoal

Capítulo VII – CONCLUSÃO

Apesar de todas as conquistas sociais e culturais conseguidas pelas mulheres na sua busca pela igualdade de género, na mentalidade de muitos perdura ainda a ideia da mulher como um ser frágil, cuja função principal consiste em ser doméstica, esposa e mãe. Esta noção ainda generalizada reflete-se em várias formas de discriminação de género no mundo do trabalho, nomeadamente em desigualdade salarial de género.

De facto, observa-se que em todos os setores produtivos, apesar de possuírem em média um nível educacional superior, as mulheres auferem salários inferiores aos dos homens nas mesmas condições laborais que estas.

A revisão de literatura empírica efetuada para a presente dissertação, aponta, independentemente da metodologia utilizada, para a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres nos mais diversos países. O presente estudo incide sobre as disparidades salariais de género no setor bancário português entre 2002 e 2007. Converging com a literatura revista, os resultados obtidos permitem concluir que persiste a existência de desigualdade salarial de género neste importante setor da economia portuguesa.

O salário médio do setor bancário é substancialmente superior ao salário médio auferido nos restantes setores de atividade económica portugueses. Podemos fundamentar estas diferenças salariais entre a banca e outros setores, através das desigualdades observadas relativamente às características dos trabalhadores. Os trabalhadores do setor bancário têm, em média, mais anos de escolaridade, mais anos de experiência, maior antiguidade no trabalho, e estão ainda abrangidos, maioritariamente, pelo acordo coletivo de trabalho.

Não se consegue fundamentar, no entanto, as observadas diferenças salariais entre homens e mulheres no setor bancário português. Esta incompreensão acentua-se se tivermos em mente que o setor bancário está abrangido pelo acordo coletivo de trabalho.

Podemos constatar que os salários dos trabalhadores, em todos os setores, é verdadeiramente superior para os trabalhadores com mais de 40 anos de idade. Pese embora esta evidência, o que é certo, é que as mulheres, independentemente da faixa etária e do setor em análise, auferem sempre um salário inferior ao dos homens. Podemos ainda

acrescentar que é claramente notória a presença do efeito “*glass ceiling*” nos trabalhadores com mais de 40 anos de idade.

Curiosamente porém, realizando-se o controlo aos atributos observa-se que os salários aumentam para ambos os sexos, em ambos os setores, no entanto, mantém-se a mesma situação, isto é, a existência discriminação salarial por género.

Os resultados obtidos neste estudo podem ser futuramente melhorados adicionando mais anos à análise, e atualizando o estudo para 2013. Seria importante também fazer-se uma análise semelhante mas dividindo os trabalhadores por Nuts; por tipo de instituição, ou seja, banco privado ou banco público, entre outras. Outro aspeto interessante a averiguar, prende-se com a identificação dos fatores que mais contribuem para a existência de diferenças salariais entre os sexos.

Capítulo VIII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albrecht J, Björklund A, Vromanis S (2001) Is there a glass ceiling in Sweden. Iza – Institute For The Study Of Labor Discussion Paper 282
- Almeida P (2001) Banca e bancários em Portugal: diagnóstico e mudança nas relações de trabalho. Oeiras: Celta Editora
- Arulampalam W, Booth A, Bryan M (2004) Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution. Iza - Institute For The Study Of Labor Discussion Paper 1373
- Ashenfelter O, Hannan T (1986) Sex discrimination and product market competition: the case of the banking industry. The Quarterly Journal Of Economics 101: 149-174.
- Associação Portuguesa de Bancos (2003). Boletim Informativo nº31. Lisboa.
- Associação Portuguesa de Bancos (2008). Boletim Informativo nº 41. Lisboa.
- Atal J, Ñopo H, Winder N (2009) New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in latin america. Inter-American Development Bank. Department Of Research And Chief Economist Working Paper 109
- Banco De Portugal (2009). A economia portuguesa no contexto da integração económica, financeira e monetária. Banco De Portugal, Lisboa
- Barata J (1998) Moeda e mercados financeiros. 2ª Edição. Lisboa
- Barnet-Verzat C, Wolff F (2008) Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm-level investigation. International Journal Of Manpower 29(6): 486-502
- Bastos A, Fernandes G, Passos J (2003) Estimation of gender wage discrimination in the portuguese labour market. Notas Económicas 19: 35-48
- Bayard K, Hellerstein J, Neumark D, Troske K (2003) New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employer-employee data. Journal Of Labor Economics 21(4): 887-922
- Bertrand M, Hallock K (2000) The gender gap in top corporate jobs. National Bureau Of Economic Research Working Paper 7931
- Black S, Strahan P (2001) The division of spoils: rent-sharing and discrimination in a regulated industry. The American Economic Review 91(4): 814-831
- Blau F, Kahn L (1992) The gender earnings gap: some international evidence. National Bureau Of Economic Research Working Paper 4224

- Blau F, Kahn L (2006) The U.S. gender pay gap in the 1990: slowing convergence. *Industrial And Labor Relations Review*, 60(1): 45-66
- Bonjour D, Gerfin M (2001) The unequal distribution of unequal pay - an empirical analysis of the gender wage gap in Switzerland. *Empirical Economics* 26: 407-427
- Brainerd, E (2000) Women in transition: changes in the gender wage differentials in Eastern Europe and the former Soviet Union. *Industrial and Labor Relations Review* 54(1): 138-162
- Cardoso A (1998) Earnings inequality in Portugal: high and rising? *Review of Income and Wealth* 44(3): 325-343
- Cardoso A, Portugal P (2005) Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings. *Journal of Labor Economics* 23 (4): 875-902
- CITE – Comissão Para Igualdade, Trabalho e Emprego (2010) A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
- CITE – Comissão Para Igualdade, Trabalho e Emprego (2012) Situação entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho. Ministério da Economia e do Emprego
- Constituição Da República Portuguesa. VII REVISÃO CONSTITUCIONAL (2005)
- Davies R, Pierre G (2005) The family gap in pay in europe: a cross-country study. *Labour Economics* 12: 469-486
- De La Rica S, Dolado J, Llorens V (2005) Ceilings and floors: gender wage gaps by education in Spain. Iza – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper 1483
- Departamento de Estudos Económicos (2009) A Economia Portuguesa no Contexto da Integração Económica, Financeira e Monetária. Banco de Portugal
- Diretiva 2006/54/CE de 5 de Julho de 2006. Parlamento Europeu e do Conselho
- Fields J, Wolff E (1995) Interindustry wage differentials and the gender wage gap. *Industrial and Labor Relations Review* 49(1): 105-120
- González M, Santos M, Santos L (2005) The gender wage gap in Portugal: recent evolution and decomposition. Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa
- Grimshaw D (2000) Public sector employment, wage inequality and the gender pay ratio in the UK. *International Review of Applied Economics - Manchester School of Management*. 14(4): 427-448

- Gustafsson B, Li S (2000) Economic transformation and the gender earnings gap in urban China. *Journal Population Economics* 13: 305-329
- Jellal M, Nordman C, Wolff F (2006) Theory and evidence on the glass ceiling effect using matched worker-firm data. *Dial Research Paper DT/2006/03*
- Jolliffe D (2002) The gender wage gap in Bulgaria: a semiparametric estimation of discrimination. *Journal of Comparative Economics* 30: 276-295
- Lei 35/2004 de 29 de Julho. *Diário da República — I SÉRIE-A* Nº 177
- Lei 99/2003 de 27 de Agosto. *Diário da República — I SÉRIE-A* Nº 197
- Light A, Ureta M (1995). Early-career work experience and gender wage differentials. *Journal of Labor Economics* 13(1): 121-154
- Loureiro P (2003) Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia* 57(1): 125-157
- Machado J, Mata J (2005) Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics* 20: 445-465
- Machin S, Puhani P (2003) Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany. *Economics Letters* 79 393-400
- Macpherson D, Hirsch B (1995) Wages and gender composition: why do women's jobs pay less. *Journal of Labor Economics* 13(3):426- 471
- Malkiel B, Malkiel J (1973) Male-Female pay differentials in professional employment. *The American Economic Review* 63(4): 693-705
- Mendes R (2004) Decomposition of gender wage differentials among portuguese top management jobs. *Escola Superior de Gestão, Instituto Politécnico do Cavado e do Ave*
- Mendes R (2009) Gender wage differentials and occupational distribution. *Notas Económicas* 29: 26-40
- Meyer B (1995) Natural and quasi-experiments in economics. *Journal of Business & Economic Statistics* 13(2): 151-161
- Mincer J, Polachek S (1974) Family investments in human capital: earnings of women. *Journal of Political Economy* 82(2): S76-S108
- Monteiro N (2009) Regulatory reform and labour earnings in portuguese banking. *Empirical Economics* 36: 557-574

- MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Quadros De Pessoal, 2002, 2007
- Mumford K, Smith P (2005) The gender earnings gap in Britain: including the workplace. Department of Economics University of York
- Neves J, Rebelo S (2001) O desenvolvimento económico em Portugal. Lisboa, Bertrand.
- Nicodemo C (2009) Gender pay gap and quantile regression in European families. Iza – Institute for the Study of Labor Discussion Paper 3968
- Oaxaca R (1973) Male – Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14(3): 693– 709
- Pailhé A (2000) Gender discrimination in central Europe during the systemic transition. *National Institute of Demographic Studies* 8(2): 505-535
- Perista H (1999) Os usos do tempo e o valor do trabalho - uma questão de género. cesis. Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego. Ministério do Trabalho e da Solidariedade
- Pfeffer J, Davis-Blake A (1987) The effect of the proportion of females on salaries: the case of college administrators. *Administrative Science Quarterly* 32(1): 1-24
- Philippon T, Reshef A (2012) Wages and Human Capital in the US Finance Industry: 1909–2006. *The Quarterly Journal of Economics*
- Plasman R, Sissoko S (2004) Comparing apples with oranges: revisiting the gender wage gap in an international perspective. Iza - Institute for the Study of Labor Discussion Paper 1449
- Relatório Liikanen (2012) High-Level expert group on reforming the structure of the EU banking sector
- Rodrigues C, Figueiras R, Junqueira V (2012) Relatório final do projeto - Desigualdades económica em Portugal. ISEG para a Fundação Francisco Manuel dos Santos. Portugal
- Rowthorn R (1992) Centralisation, employment and wage dispersion. *The Economic Journal* 102(412): 506-523
- Suh J (2009) Decomposition of the change in the gender wage gap. *Research in Business and Economics Journal*
- Vieira J, Cardoso A, Portela M (2005) Gender segregation and the wage gap in Portugal: an analysis at the establishment level. *Journal of Economic Inequality* 3: 145-168.

- Weichselbaumer D, Winter-Ebmer R (2005) A Meta-Analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys* 19(3): 479- 511
- Wood R, Corcoran M, Courant P (1993) Pay differences among the highly paid: the male– female earnings gap in lawyers salaries. *Journal of Labor Economics* 11(3): 417–441

Sites Consultados:

- Banco de Portugal - <http://www.bportugal.pt>
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - <http://www.dgert.mtss.gov.pt/>
- Portal da Associação Portuguesa de Bancos – <http://www.apb.pt>
- Portal do Instituto Nacional de Estatística - <http://www.ine.pt>
- Prodata - <http://www.pordata.pt/>
- Sindicato dos Bancários do Centro - <http://www.sibace.pt/>
- Sindicato dos Bancários do Norte - <http://www.sbn.pt/>
- Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - <http://www.sbsi.pt/>
- Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - <http://www.snqtb.pt/>

Capítulo IX – APÊNDICES

Apêndice 1 - Resultados e cálculos referentes ao quadro 17

DiD para a variável dependente salário horário (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

$$\diamond \text{ salário horário} = 6,43 + 6,58\text{banco} + 0,37\text{ano} + 2,31\text{bancoano}$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,43$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,43 + 0,37 = 6,80$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,43 + 6,58 = 13,01$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,43 + 6,58 + 0,37 + 2,31 = 15,70$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\diamond \text{ salário horário} = 4,84 + 7,15\text{banco} + 0,36\text{ano} + (-0,10)\text{bancoano}$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 4,84$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 4,84 + 0,36 = 5,20$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 4,84 + 7,15 = 12,00$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 4,84 + 7,15 + 0,36 + (-0,10) = 12,25$$

DiD para a variável dependente salário horário – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

$$\diamond \text{ salário horário} = 4,30 + (-0,37)\text{banco} + 1,38\text{ano} + 3,53\text{bancoano}$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 4,30$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 4,30 + 1,38 = 5,68$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 4,30 + (-0,37) = 3,93$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 4,30 + (-0,37) + 1,38 + 3,53 = 8,84$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\diamond \text{ salário horário} = 2,73 + 1,68\text{banco} + 1,12\text{ano} + 1,11\text{bancoano}$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 2,73$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 2,73 + 1,12 = 3,85$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 2,73 + 1,68 = 4,41$$

$$E(\text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 2,73 + 1,68 + 1,12 + 1,11 = 6,64$$

DiD para a variável dependente logaritmo salário horário (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

$$\diamond \log \text{salário horário} = 1,62 + 0,84\text{banco} + 0,04\text{ano} + 0,13\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,62$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,62 + 0,04 = 1,66$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,62 + 0,84 = 2,46$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,62 + 0,84 + 0,04 + 0,13 = 2,63$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\diamond \log \text{salário horário} = 1,39 + 1,00\text{banco} + 0,06\text{ano} + (-0,02)\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,39$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,39 + 0,06 = 1,45$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,39 + 1,00 = 2,39$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,39 + 1,00 + 0,06 + (-0,02) = 2,42$$

DiD para a variável dependente logaritmo salário horário – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

$$\clubsuit \quad \log \text{salário horário} = 1,29 + (-0,01)\text{banco} + 0,14\text{ano} + 0,27\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,29$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,29 + 0,14 = 1,43$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,29 + (-0,01) = 1,28$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,29 + (-0,01) + 0,14 + 0,27 = 1,69$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\clubsuit \quad \log \text{salário horário} = 1,01 + 0,19\text{banco} + 0,16\text{ano} + 0,15\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,01$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,01 + 0,16 = 1,17$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,01 + 0,19 = 1,20$$

$$E(\log \text{salário horário} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,01 + 0,19 + 0,16 + 0,15 = 1,51$$

Apêndice 2 - Resultados e cálculos referentes ao quadro 18

DiD para a variável dependente salário mensal (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

❖ salário mensal = $924,15 + 905,41\text{banco} + 160,71\text{ano} + 420,01\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 924,15$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 924,15 + 160,71 = 1084,86$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 924,15 + 905,41 = 1829,5$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 924,15 + 905,41 + 160,71 + 420,01 = 2410,28$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖ salário mensal = $661,06 + 1029,57\text{banco} + 121,19\text{ano} + 66,94\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 661,06$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 661,06 + 121,19 = 782,24$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 661,06 + 1029,57 = 1690,62$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 661,06 + 1029,57 + 121,19 + 66,94 = 1878,75$

DiD para a variável dependente salário mensal – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

❖ salário mensal = $658,15 + (-75,97)\text{banco} + 308,26\text{ano} + 576,64\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 658,15$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 658,15 + 308,26 = 966,41$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 658,15 + (-75,97) = 582,18$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 658,15 + (-75,97) + 308,26 + 576,64 = 1470,08$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖ salário mensal = $433,31 + 246,49\text{banco} + 235,24\text{ano} + 230,51\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 433,31$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 433,31 + 235,24 = 668,55$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 433,31 + 246,49 = 679,80$
$E(\text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 433,31 + 246,49 + 235,24 + 230,51 = 1145,55$

DiD para a variável dependente logaritmo salário mensal (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

❖ log salário mensal = $6,58 + 0,83\text{banco} + 0,15\text{ano} + 0,12\text{bancoano}$
$E(\log \text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,58$
$E(\log \text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,58 + 0,15 = 6,73$
$E(\log \text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,58 + 0,83 = 7,41$
$E(\log \text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,58 + 0,83 + 0,15 + 0,12 = 7,68$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖ log salário mensal = $6,30 + 1,04\text{banco} + 0,15\text{ano} + (-0,03)\text{bancoano}$
$E(\log \text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,30$
$E(\log \text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,30 + 0,15 = 6,45$
$E(\log \text{salário mensal} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,30 + 1,04 = 7,34$
$E(\log \text{salário mensal} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,30 + 1,04 + 0,15 + (-0,03) = 7,46$

DiD para a variável dependente logaritmo salário mensal – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

$$\clubsuit \quad \log \text{ salário mensal} = 6,29 + 0,02\text{banco} + 0,24\text{ano} + 0,24\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{ salário mensal} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,29$$

$$E(\log \text{ salário mensal} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,29 + 0,24 = 6,53$$

$$E(\log \text{ salário mensal} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,29 + 0,02 = 6,31$$

$$E(\log \text{ salário mensal} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,29 + 0,02 + 0,24 + 0,24 = 6,79$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\clubsuit \quad \log \text{ salário mensal} = 6,05 + 0,24\text{banco} + 0,26\text{ano} + 0,12\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{ salário mensal} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,05$$

$$E(\log \text{ salário mensal} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,05 + 0,26 = 6,31$$

$$E(\log \text{ salário mensal} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,05 + 0,24 = 6,29$$

$$E(\log \text{ salário mensal} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,05 + 0,24 + 0,26 + 0,12 = 6,67$$

Apêndice 3 - Resultados e cálculos referentes ao quadro 19

Painel A - Trabalhadores com idade igual ou inferior a 40 anos

DiD para a variável dependente salário horário (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

\diamond salário horário _{≤40} = 5,77 + 5,73banco + 0,40ano + 1,19bancoano
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 5,77$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 5,77 + 0,40 = 6,17$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 5,77 + 5,73 = 11,5$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 5,77 + 5,73 + 0,40 + 1,19 = 13,09$

Resultado da regressão para as Mulheres

\diamond salário horário _{≤40} = 4,72 + 5,65banco + 0,42ano + 0,02bancoano
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 4,72$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 4,72 + 0,42 = 5,14$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 4,72 + 5,65 = 10,37$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 4,72 + 5,65 + 0,42 + 0,02 = 10,81$

DiD para a variável dependente salário horário – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

\diamond salário horário _{≤40} = 1,49 + 0,16banco + 1,22ano + 2,12bancoano
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,49$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,49 + 1,22 = 2,71$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,49 + 0,16 = 1,65$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,49 + 0,16 + 1,22 + 2,12 = 4,99$

Resultado da regressão para as Mulheres

\diamond salário horário _{≤40} = 1,24 + 1,39banco + 1,10ano + 0,76bancoano
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,24$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,24 + 1,10 = 2,34$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,24 + 1,39 = 2,63$
$E(\text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,24 + 1,39 + 1,10 + 0,76 = 4,49$

DiD para a variável dependente logaritmo salário horário (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

\diamond log salário horário _{≤40} = 1,55 + 0,80banco + 0,06ano + 0,06bancoano
$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,55$
$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,55 + 0,06 = 1,61$
$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,55 + 0,80 = 2,35$
$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,55 + 0,80 + 0,06 + 0,06 = 2,47$

Resultado da regressão para as Mulheres

\diamond log salário horário _{≤40} = 1,37 + 0,88banco + 0,08ano + (-0,03)bancoano
$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,37$
$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,37 + 0,08 = 1,45$
$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,37 + 0,88 = 2,25$
$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,37 + 0,88 + 0,08 + (-0,03) = 2,30$

DiD para a variável dependente logaritmo salário horário – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

$$\diamond \log \text{salário horário}_{\leq 40} = 0,96 + 0,00\text{banco} + 0,15\text{ano} + 0,19\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 0,96$$

$$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 0,96 + 0,15 = 1,11$$

$$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 0,96 + 0,00 = 0,96$$

$$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 0,96 + 0,00 + 0,15 + 0,19 = 1,30$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\diamond \log \text{salário horário}_{\leq 40} = 0,81 + 0,19\text{banco} + 0,17\text{ano} + 0,08\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 0,81$$

$$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 0,81 + 0,17 = 0,98$$

$$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 0,81 + 0,19 = 1,00$$

$$E(\log \text{salário horário}_{\leq 40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 0,81 + 0,19 + 0,17 + 0,08 = 1,25$$

Painel B - Trabalhadores com idade superior a 40 anos**DiD para a variável dependente salário horário (regressão 2)**

Resultado da regressão para os Homens

$$\diamond \text{salário horário}_{>40} = 7,56 + 7,53\text{banco} + 0,18\text{ano} + 3,18\text{bancoano}$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 7,56$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 7,56 + 0,18 = 7,74$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 7,56 + 7,53 = 15,09$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 7,56 + 7,53 + 0,18 + 3,18 = 18,45$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\diamond \text{salário horário}_{>40} = 5,12 + 9,20\text{banco} + 0,19\text{ano} + 0,63\text{bancoano}$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 5,12$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 5,12 + 0,19 = 5,31$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 5,12 + 9,20 = 14,32$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 5,12 + 9,20 + 0,19 + 0,63 = 15,14$$

DiD para a variável dependente salário horário – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

$$\diamond \text{salário horário}_{>40} = 12,22 + (-0,68)\text{banco} + 1,16\text{ano} + 5,02\text{bancoano}$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 12,22$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 12,22 + 1,16 = 13,38$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 12,22 + (-0,68) = 11,54$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 12,22 + (-0,68) + 1,16 + 5,02 = 17,72$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\diamond \text{salário horário}_{>40} = 6,31 + 1,73\text{banco} + 1,05\text{ano} + 2,70\text{bancoano}$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,31$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,31 + 1,05 = 7,36$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,31 + 1,73 = 8,04$$

$$E(\text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,31 + 1,73 + 1,05 + 2,70 = 11,79$$

DiD para a variável dependente logaritmo salário horário (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

$$\diamond \log \text{salário horário}_{>40} = 1,76 + 0,86\text{banco} + 0,00\text{ano} + 0,19\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,76$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,76 + 0,00 = 1,76$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,76 + 0,86 = 2,62$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,76 + 0,86 + 0,00 + 0,19 = 2,81$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\diamond \log \text{salário horário}_{>40} = 1,41 + 1,15\text{banco} + 0,02\text{ano} + 0,06\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,41$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,41 + 0,02 = 1,43$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,41 + 1,15 = 2,56$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,41 + 1,15 + 0,02 + 0,06 = 2,64$$

DiD para a variável dependente logaritmo salário horário – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

$$\diamond \log \text{salário horário}_{>40} = 2,06 + (-0,01)\text{banco} + 0,09\text{ano} + 0,33\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 2,06$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 2,06 + 0,09 = 2,15$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 2,06 + (-0,01) = 2,05$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 2,06 + (-0,01) + 0,09 + 0,33 = 2,48$$

Resultado da regressão para as Mulheres

$$\diamond \log \text{salário horário}_{>40} = 1,43 + 0,17\text{banco} + 0,11\text{ano} + 0,32\text{bancoano}$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1,43$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1,43 + 0,11 = 1,54$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1,43 + 0,17 = 1,60$$

$$E(\log \text{salário horário}_{>40} | \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1,43 + 0,17 + 0,11 + 0,32 = 2,03$$

Apêndice 4 - Resultados e cálculos referentes ao quadro 20

Painel A - Trabalhadores com idade igual ou inferior a 40 anos

DiD para a variável dependente salário mensal (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

❖	salário mensal $\leq_{40} = 827,10 + 791,44\text{banco} + 149,37\text{ano} + 243,86\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 827,10$	
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 827,10 + 149,37 = 976,47$	
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 827,10 + 791,44 = 1618,54$	
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 827,10 + 791,44 + 149,37 + 243,86 = 2011,77$	

Resultado da regressão para as Mulheres

❖	salário mensal $\leq_{40} = 646,47 + 814,11\text{banco} + 125,92\text{ano} + 74,26\text{bancoano}$
<hr/>	
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0)$	$= 646,47$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0)$	$= 646,47 + 125,92 = 772,39$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1)$	$= 646,47 + 814,11 = 1460,58$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1)$	$= 646,47 + 814,11 + 125,92 + 74,26 = 1660,76$

DiD para a variável dependente salário mensal – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

❖	salário mensal $\leq_{40} = 213,05 + 14,34\text{banco} + 271,24\text{ano} + 362,99\text{bancoano}$
<hr/>	
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0)$	$= 213,05$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0)$	$= 213,05 + 271,24 = 484,29$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1)$	$= 213,05 + 14,34 = 227,39$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1)$	$= 213,05 + 14,34 + 271,24 + 362,99 = 861,62$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖	salário mensal $\leq_{40} = 175,11 + 220,42\text{banco} + 229,40\text{ano} + 165,96\text{bancoano}$
<hr/>	
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0)$	$= 175,11$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0)$	$= 175,11 + 229,40 = 404,51$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1)$	$= 175,11 + 220,42 = 395,53$
$E(\text{salário mensal } \leq_{40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1)$	$= 175,11 + 220,42 + 229,40 + 165,96 = 790,59$

DiD para a variável dependente logaritmo salário mensal (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

❖	$\log \text{ salário mensal}_{\leq 40} = 6,50 + 0,80\text{banco} + 0,16\text{ano} + 0,05\text{bancoano}$
$E(\log \text{ salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,50$	
$E(\log \text{ salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,50 + 0,16 = 6,66$	
$E(\log \text{ salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,50 + 0,80 = 7,30$	
$E(\log \text{ salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,50 + 0,80 + 0,16 + 0,05 = 7.51$	

Resultado da regressão para as Mulheres

❖	$\log \text{ salário mensal }_{\leq 40} = 6,29 + 0,92\text{banco} + 0,16\text{ano} + (-0,03)\text{bancoano}$
<hr/>	
$E(\log \text{ salário mensal }_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0)$	$= 6,29$
$E(\log \text{ salário mensal }_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0)$	$= 6,29 + 0,16 = 6,45$
$E(\log \text{ salário mensal }_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1)$	$= 6,29 + 0,92 = 7,21$
$E(\log \text{ salário mensal }_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1)$	$= 6,29 + 0,92 + 0,16 + (-0,03) = 7,34$

DiD para a variável dependente logaritmo salário mensal – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

❖ $\log \text{salário mensal}_{\leq 40} = 5,95 + 0,04\text{banco} + 0,25\text{ano} + 0,17\text{bancoano}$
$E(\log \text{salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 5,95$
$E(\log \text{salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 5,95 + 0,25 = 6,20$
$E(\log \text{salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 5,95 + 0,04 = 5,99$
$E(\log \text{salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 5,95 + 0,04 + 0,25 + 0,17 = 6,41$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖ $\log \text{salário mensal}_{\leq 40} = 5,78 + 0,25\text{banco} + 0,27\text{ano} + 0,05\text{bancoano}$
$E(\log \text{salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 5,78$
$E(\log \text{salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 5,78 + 0,27 = 6,05$
$E(\log \text{salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 5,78 + 0,25 = 6,03$
$E(\log \text{salário mensal}_{\leq 40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 5,78 + 0,25 + 0,27 + 0,05 = 6,35$

Painel B - Trabalhadores com idade superior a 40 anos**DiD para a variável dependente salário mensal (regressão 2)**

Resultado da regressão para os Homens

❖ $\text{salário mensal}_{>40} = 1092,93 + 1027,70\text{banco} + 154,36\text{ano} + 557,72\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1092,93$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1092,93 + 154,36 = 1247,29$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1092,93 + 1027,70 = 2120,63$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1092,93 + 1027,70 + 154,36 + 557,72 = 2832,71$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖ $\text{salário mensal}_{>40} = 693,77 + 1325,27\text{banco} + 105,82\text{ano} + 191,05\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 693,77$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 693,77 + 105,82 = 799,59$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 693,77 + 1325,27 = 2019,04$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 693,77 + 1325,27 + 105,82 + 191,05 = 2315,91$

DiD para a variável dependente salário mensal – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

❖ $\text{salário mensal}_{>40} = 1942,74 + (-126,22)\text{banco} + 294,85\text{ano} + 793,63\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1942,74$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1942,74 + 294,85 = 2237,59$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1942,74 + (-126,22) = 1816,52$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1942,74 + (-126,22) + 294,85 + 793,63 = 2905$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖ $\text{salário mensal}_{>40} = 1055,75 + 243,64\text{banco} + 226,15\text{ano} + 469,24\text{bancoano}$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 1055,75$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 1055,75 + 226,15 = 1281,90$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 1055,75 + 243,64 = 1299,39$
$E(\text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 1055,75 + 243,64 + 226,15 + 469,24 = 1994,78$

DiD para a variável dependente logaritmo salário mensal (regressão 2)

Resultado da regressão para os Homens

❖ $\log \text{salário mensal}_{>40} = 6,73 + 0,83\text{banco} + 0,11\text{ano} + 0,18\text{bancoano}$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,73$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,73 + 0,11 = 6,84$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,73 + 0,83 = 7,56$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,73 + 0,83 + 0,11 + 0,18 = 7,85$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖ $\log \text{salário mensal}_{>40} = 6,31 + 1,20\text{banco} + 0,12\text{ano} + 0,05\text{bancoano}$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,31$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,31 + 0,12 = 6,43$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,31 + 1,20 = 7,51$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,31 + 1,20 + 0,12 + 0,05 = 7,68$

DiD para a variável dependente logaritmo salário mensal – controlo aos atributos (regressão 2.A)

Resultado da regressão para os Homens

❖ $\log \text{salário mensal}_{>40} = 7,12 + 0,01\text{banco} + 0,19\text{ano} + 0,29\text{bancoano}$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 7,12$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 7,12 + 0,19 = 7,31$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 7,12 + 0,01 = 7,13$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 7,12 + 0,01 + 0,19 + 0,29 = 7,61$

Resultado da regressão para as Mulheres

❖ $\log \text{salário mensal}_{>40} = 6,64 + 0,21\text{banco} + 0,21\text{ano} + 0,27\text{bancoano}$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 0) = 6,64$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 0) = 6,64 + 0,21 = 6,85$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 0 \wedge \text{banco} = 1) = 6,64 + 0,21 = 6,85$
$E(\log \text{salário mensal}_{>40} \text{ano} = 1 \wedge \text{banco} = 1) = 6,64 + 0,21 + 0,21 + 0,27 = 7,33$